ESTIMATES

# Human Resources Development Canada

2002-2003
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

## The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

**Part I – The Government Expenditure Plan** provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

**Part II – The Main Estimates** directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

**Part III – Departmental Expenditure Plans** which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are tabled in the spring and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2002

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2003-III-11

ISBN 0-660-61793-5

102-05093/

# Human Resources Development Canada

## 2002-2003
## Estimates

## A Report on Plans and Priorities

Approved by:

The Honourable Jane Stewart, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development Canada

The Honourable Claudette Bradshaw, P.C., M.P.
Minister of Labour and Federal Co-ordinator on Homelessness

Page

**Overview to Report on Plans and Priorities** ..... ii

**Messages**

Ministers' Messages ..... 2
Management Representation Statement ..... 4

**HRDC at a Glance**

Our Mission ..... 5
Our Mandate ..... 5
How We Serve Canadians ..... 5
Our Strategic Outcomes and Service Lines ..... 6
2002-2003 Expenditure Profile ..... 8

**Core Services**

Income Security ..... 9
Employment Insurance Income Benefits ..... 14
Human Resources Investment ..... 19
Labour ..... 33
Sound Departmental Management ..... 36

**Specified Purpose Accounts**

Introduction to Specified Purpose Accounts ..... 40
Employment Insurance Account ..... 41
Canada Pension Plan ..... 50
Government Annuities Account ..... 57
Civil Service Insurance Fund ..... 58

**Supplementary Information**

Table of Contents ..... 59
Financial Information ..... 60
Details on Transfer Payments ..... 65
Employment Insurance Part II – 2002-2003 Expenditure Plan ..... 75
Examples of Key Indicators by Strategic Outcome ..... 79
Consolidated Report on Canada Student Loans ..... 80
Horizontal Initiatives ..... 88
Collective Initiatives ..... 95

**Websites and References** ..... 97

**Index** ..... 99

# Overview to Report on Plans and Priorities

## Environmental Context

HRDC's mandate places the department at the centre of many Government of Canada strategies to address key social and economic priorities. For example, the 2001 Speech from the Throne included commitments such as action on a Skills and Learning Agenda and putting government services on-line. The 2001 budget included additional funding for the HRDC-supported sector councils that bring together employers, workers and other partners to identify and act on the labour force priorities in specific industries and parts of Canada's economy.

HRDC's planning environment is strongly influenced by the state of the Canadian economy. Over the latter half of the 1990s and early into the new millennium, Canada experienced strong economic growth and a steadily improving labour market situation. However, the slowdown in the Canadian economy since the latter half of 2001 led to greater demand for Employment Insurance and other labour market programs that help Canadians cope with the loss of employment.

While a continued focus on addressing the employment impacts of reduced economic growth may be necessary in the short-term, there are also a number of longer term economic and social challenges shaping HRDC's environment. Technological innovations and increased globalization have resulted in intense competition for markets, capital and skilled labour. More than ever, a more globalized and knowledge-based economy and society requires a well-educated, skilled and adaptable workforce. Those who lack the appropriate skills risk being excluded from the benefits of the economy and society.

Additionally, the aging of Canada's workforce and a relatively smaller number of young workers are expected to lead to increasing labour shortages in the next 10-15 years, particularly in highly-skilled occupations. Our future labour supply risks not being adequate to meet the demands of the economy unless Canada's learning system enables Canadians to acquire, maintain and upgrade their skills throughout their lives.

Although overall poverty rates declined slightly in the late 1990s as a result of solid economic growth, poverty in Canada is increasingly long-term, more and more concentrated in specific societal groups and in poor urban neighbourhoods. This situation risks the creation of a permanent underclass who may be excluded from the benefits of economic growth and social well-being.

As a department whose core activities include the delivery of key elements of Canada's social safety net and a broad range of initiatives in the social and labour market sectors, HRDC is continually working in areas of shared federal-provincial/territorial jurisdiction. Ensuring successful federal-provincial/territorial relationships is therefore critical to how HRDC can help address Canada's social and economic priorities and provide effective program management and service delivery. Moreover, the need to foster partnerships with the voluntary sector, Aboriginal peoples, business and local communities are key to the work HRDC does to help Canadians participate more fully in the workplace and community.

HRDC planning for service delivery is shaped by the impact of information and communications technologies. These technologies are changing how Canadians expect to deal with governments. They want faster and more accessible services, as well as more interactive communication on programs and services. Consistent with government-wide commitments, HRDC is expected to demonstrate significant improvements in the satisfaction of Canadians with departmental services and we are expected to deliver many more of our services on-line.

The percentage of HRDC employees reaching retirement age is expected to increase by more than 80% over the next decade. This means a need to bring in a new generation of employees and invest in the skills of a workforce that reflects Canada's diversity and our commitment to serving both of Canada's official language communities.

We also recognize the continuing need to improve program management. This work has been taking place for some time already, including efforts to make modern comptrollership a basic element in day-to-day management. As part of this overall commitment to improvement, we expect to enhance our reporting to Parliament and to Canadians.

## Setting Priorities for 2002-2003

Over the past year, HRDC has implemented major planning improvements. This is leading to more comprehensive planning for the entire department and better linkages to government-wide plans. As part of this, we have organized priorities in two categories:

- Our Ongoing Business Agenda, or priorities for our ongoing functions in the lives of Canadians; and
- Our Change Agenda, or priorities for action that normally have a longer-term timeframe and may involve HRDC's contribution to a larger, government-wide policy or operational goals.

Each of these agendas has core activities, under which are specific initiatives that HRDC management has identified as priorities for 2002-2003. These are described under the service lines in this report.

The **Ongoing Business Agenda** has four core activities.

## Policy Renewal and Leadership

HRDC is the focal point for policy leadership in many of the Government of Canada's major social, workplace, labour market and learning priorities.

- Managing Employment Insurance (page 18)
- Policy and Programs for Persons with Disabilities (page 23)
- Grant and Contribution Programs (page 31)
- Ensuring Successful Federal-Provincial/Territorial Relationships (page 24)
- Repositioning the Youth Employment Strategy (page 25)
- Promoting Human Development through a Strong Voluntary Sector (page 25)
- International Labour Affairs Strategy (page 34)
- Giving Children a Good Start in Life (page 26)

## Program Design and Service

HRDC has a commitment to continuous improvement of our programs and services for Canadians but for some in particular for 2002-2003.

- Employment Insurance Claims Workload Impacts (page 17)
- Employment Insurance Service Improvement (page 15)
- Review of the *Government Employees Compensation Act* (page 34)
- Canada Student Loans Program Implementation (page 27)
- Canada Education Savings Grant Program (page 27)
- Implementation of the National Homelessness Initiative (page 28)
- Income Security Client Service Strategies (page 10)
- Social Insurance Number Integrity Initiatives (page 17)
- Aboriginal Human Resources Development Strategy (page 28)
- Labour Market Information (page 29)
- Official Languages Minority Communities (page 29)
- Foreign Worker Program (page 30)
- Employment Benefits and Support Measures (page 30)
- Proactive Interventions within Occupational Health and Safety (page 35)

## A Strong, Effective and Accountable Organization

In addition to work on issues related to specific programs, HRDC will be pursuing initiatives that have impacts across our department and all its programs and services.

- Integrated Grant and Contribution Programs Action Plan (page 31)
- Corporate Plan and Accountability (page 36)
- 10% Service Improvement (pages 12, 16, 37)
- Privacy Management Framework (page 38)
- Modern Comptrollership (page 37)
- Government On-Line (pages 32, 38)

## Maintaining a Capable and Diverse Workforce

As noted above, HRDC is determined to ensure that we have the people with the skills to deliver results for Canadians (page 39).

- Leadership Development Approach
- Human Resource Planning
- Motivated, Representative and High Performance Workforce

The **Change Agenda** has two core activities for 2002-2003.

## Skills and Learning

The intent is to develop approaches to ensure that Canada possesses the skilled and innovative labour force to meet the challenges of the knowledge-based economy and to promote inclusion, so that all Canadians have needed skills and the opportunities to put those skills to work (page 20).

## Modernizing Service

Building on the work to date, we are assessing our policies, programs and services to ensure that we manage and deliver them in ways as focused on the needs and interests of citizens as possible. In part, this will mean movement from an organization oriented to narrow business lines to one more focused on citizen needs, regardless of traditional program and service delivery boundaries (page 37).

The Government of Canada is committed to building prosperity and expanding the opportunities available to all Canadians. The Report on Plans and Priorities for Human Resources Development Canada (HRDC) describes the strategies that this department will develop and pursue to help meet those commitments.

A major element of our strategy for the future will be to build a national skills and learning agenda. It will focus on the particular needs of children and youth and on ensuring that our learning system helps Canadians get the skills that our country needs. It will address enabling adult workers to develop skills throughout their careers and making it possible for skilled immigrants to make a full contribution.

Our government will build this national skills and learning agenda with partners across Canada. We intend to work closely with provincial and territorial governments, with business and labour, with educators and people in the learning system, with Aboriginal people, the voluntary sector and with individuals and communities. This collaboration will ensure Canada's competitiveness in the world and a more inclusive society here at home.

Our work on skills and learning will be complemented by action on many other priorities that reflect the needs of Canadians. We will strengthen our policies and programs to better meet the future needs of children, young people, Canadians with disabilities and others in society. We expect to continue to ensure our programs such as Canada Student Loans, Employment Insurance, the Canada Pension Plan and Old Age Security meet the needs of Canadians.

All across Canada, the people of HRDC show how the programs, policies and services of this department have real impact on the lives of Canadians every day. Leadership in implementing the new skills and learning agenda and a commitment to innovation will ensure that HRDC continues to improve service to Canadians.

Jane Stewart

The Honourable Jane Stewart, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development Canada

The Government of Canada is committed to building a strong country – one which creates opportunities for the contributions, talents and dreams of all our fellow citizens. I am particularly proud of my responsibility for key activities of the federal government which are inclusive of all Canadians.

This Report on Plans and Priorities shows that the Labour Program continues to evolve in response to changing workplace needs and to the priorities of our economy and society. The Program will continue to meet its commitments under major legislation, such as the *Canada Labour Code* and the *Employment Equity Act*. In doing so, the Program will work closely with employers, employees and unions to achieve safe, fair, equitable and productive workplaces. It will address the increasingly important role which Canada plays as an international leader in labour issues which are earning greater attention among Canadians.

This report also underscores the important work that has been done at the community level to address the needs of homeless people across this country. In my role as the Federal Co-ordinator on Homelessness, I am very pleased to have seen the progress made by communities who have worked in partnership with all levels of government to develop plans and projects designed to increase their capacity to support homeless people at the local level. It is through partnerships such as these that we can help those who face the daily challenge that homelessness creates.

Making Canada more inclusive has many elements. It requires the involvement of many partners. The Government of Canada is committed to building a society and economy which allows for the full participation of all Canadians.

Claudette Bradshaw

The Honourable Claudette Bradshaw, P.C., M.P.
Minister of Labour and Federal Co-ordinator on Homelessness

I submit, for tabling in Parliament, the *2002-2003 Report on Plans and Priorities* (RPP) for Human Resources Development Canada.

To the best of my knowledge the information in this document:

- accurately portrays the organization's plans and priorities;
- is consistent with the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of the 2002-2003 Report on Plans and Priorities*;
- is comprehensive and accurate; and
- is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP production.

The Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS), on which this document is based, has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Alan Winberg
Assistant Deputy Minister
Financial and Administrative Services

FEV FEB 27 2002

Date

## Our Mission

> ***"To Enable Canadians to Participate Fully in the Workplace and the Community"***

## Our Mandate

The Government of Canada is committed to helping create a more inclusive and innovative environment for all Canadians. The Government and Parliament have given Human Resources Development Canada (HRDC) a mandate to help achieve these goals. Under that mandate, HRDC assists millions of Canadians each year – Canadians of all ages (children, youth, working age adults, seniors) as well as those with distinct needs (Aboriginal people, Canadians with disabilities, homeless Canadians and others).

The *Human Resources Development Act* sets out our mandate to the government and to Canadians. It is the basis under which we administer **programs** and **services**, including other **legislation**, such as the *Employment Insurance Act*, the *Canada Pension Plan Act*, the *Old Age Security Act*, the *Canada Labour Code* and the *Employment Equity Act*.

We increasingly fulfil our mandate through **policies** and **partnerships**. These often involve co-operation with other governments and sectors of society on broad issues such as skills and learning; alleviating homelessness; meeting the needs of children; ensuring more productive, fair, safe and secure workplaces; and the adoption of workplace measures to support working parents.

**Information** is another way we meet our mandate to Canadians. By providing information on retirement income sources, careers, workplace innovations and other topics, we offer citizens reliable facts that they can use to make effective decisions.

We use **evaluations** and **audits** to assess the impacts and effectiveness of our activities. The lessons learned help us improve what we do and how we do it.

In these and other ways, HRDC represents the social face of the Government of Canada. Our Mission expresses our ultimate goal and our Vision guides us on what we do and how we do it.[1]

## How We Serve Canadians

The HRDC Service Delivery Policy commits us to ensure that we design and deliver our services in ways that fully take the interests and priorities of Canadians into account. We deliver our services through people, partnerships and technology.

> *"Serving the public interest means addressing the needs of citizens, clients and taxpayers in a balanced way."*
>
> [Results for Canadians]

[1] For HRDC's Vision, see *Handbook on Values and Ethics in HRDC* at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbook.shtml

Our department's delivery network has 100 main Human Resource Centres of Canada (HRCCs) and 220 satellite offices for a total of 320 points of service in communities. The delivery network includes 21 call centres (11 Employment Insurance call centres, and 10 Income Security call centres), four regional Information Technology Centres with two satellite sites and more than 5,000 interactive kiosks. Through our departmental website, we provide extensive information on our programs and services. Our electronic Job Bank is by far the most popular government website.

*"Responsive and well-managed federal organizations, oriented to the needs of citizens and working in collaboration with other levels of government and with the private and not-for-profit sectors, are critical to the achievement of national goals."*

[Results for Canadians]

We now routinely serve Canadians through collaborative arrangements with partners. Many of these agreements enable provincial and territorial governments and Aboriginal organizations to use HRDC funding to design and deliver programs and services, particularly for shared social and labour market priorities. We also work closely with and through the voluntary sector, the private sector, labour, educators and communities of all kinds to achieve our goals. We expect these partnerships to demonstrate accountability for results and the most effective, appropriate use of public funds.

## Our Strategic Outcomes and Service Lines

During 2002-2003 and beyond, HRDC will pursue priorities and results toward the achievement of our strategic outcomes for Canadians. We will work towards making a positive difference in the lives of citizens, to provide clients with the high level of quality service they expect and deserve, and to meet the expectations of all Canadians that we employ our fiscal and human resources effectively, efficiently and towards the most important results.

The table below identifies the four strategic outcomes that HRDC endeavours to provide for Canadians as well as intermediate outcomes that demonstrate progress towards the strategic outcomes. We are working towards a more integrated approach to indicate clearly expected outcomes for all of our service lines: Income Security (IS), Employment Insurance Income Benefits (EIIB), Human Resources Investment (HRI), Labour (LAB), Corporate Services (CS) and Service Delivery Support (SDS).

| Strategic and Intermediate Outcomes[a] | IS (Page 9) $47,822M FTEs: 3,511 | EIIB (Page 14) $14,302M FTEs: 7,630 | HRI (Page 19) $6,475M FTEs: 3,823 | LAB (Page 33) $172M FTEs: 743 | CS/SDS[b] (Page 36) $812M FTEs: 5,782 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Income Security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants** | ✓ | | | | |
| • Incomes of seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants | | | | | |
| • Awareness and understanding of the Canadian retirement income system and ways to achieve income security | | | | | |
| • Strong management and administration of the Canada Pension Plan (CPP) | | | | | |
| **The opportunity to fully participate in the workplace and community** | | ✓ | ✓ | | |
| • Income support for eligible Canadians who are temporarily out of the workplace | | | | | |
| • Awareness and understanding of the Employment Insurance Program by Canadians | | | | | |
| • Attachment to and reintegration into the labour market | | | | | |
| • Inclusion in the workplace and community | | | | | |
| • Educated, skilled and prepared workforce | | | | | |
| • Community, private and voluntary sector capacity to promote human development | | | | | |
| • Work in partnership to identify and address service gaps for homeless Canadians | | | | | |
| **Safe, fair, stable and productive workplaces** | | | | ✓ | |
| • Constructive and stable labour-management relations in federally-regulated workplaces | | | | | |
| • Health and safety of federally-regulated workplaces | | | | | |
| • Awareness of occupational health and safety practices and regulations | | | | | |
| • Fairness of federally-regulated workplaces | | | | | |
| **Sustainable and effective program management and service delivery** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| • Responsible management of public funds including protection against fraud and abuse | | | | | |
| • Sound and responsive departmental infrastructure to deliver information and results to Canadians | | | | | |
| • Productive work environment and sustainable workforce | | | | | |
| • Quality service to Canadians | | | | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Total HRDC Service Lines** | **$69,583M** | |
| Other Costs | $143M | |
| **Consolidated Total** | **$69,726M** | **FTEs: 21,489** |

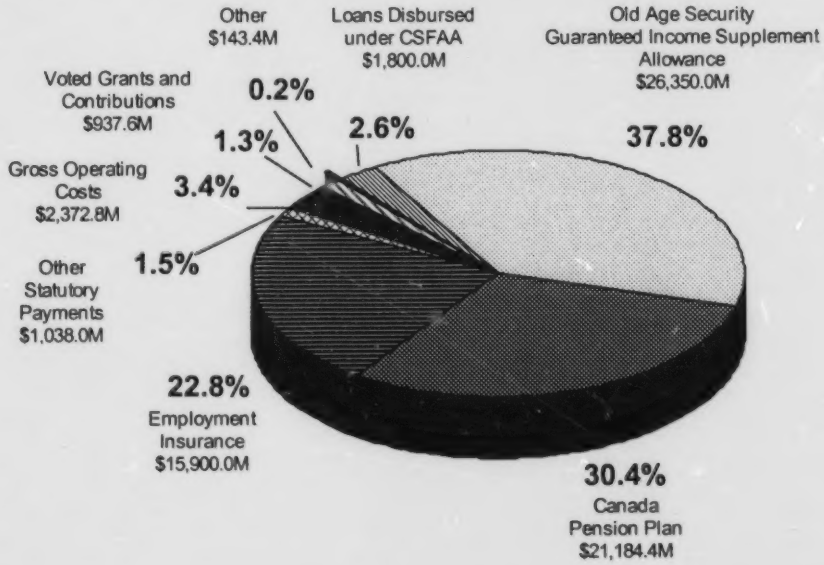
a. Examples of key indicators by strategic outcome are available in the Supplementary Information section of this report, on page 79.

b. Corporate Services and Service Delivery Support are integrated in the Sound Departmental Management section of this report.

# 2002-2003 Expenditure Profile

Although HRDC has the greatest expenditure on programs and services of any department at nearly $70 billion, more than $66 billion, or 95% of this spending, goes directly to individual Canadians through the Employment Insurance (EI), Canada Pension Plan (CPP), Old Age Security (OAS) programs, Canada Student Loans and other statutory transfer payments.

**CONSOLIDATED TOTAL: $69,726.2M**




| HRDC's Gross Expenditures | | |
|---|---|---|
| Budgetary | | |
| Net Operating Costs | | 872.7 |
| Add Recoveries in relation to: | | |
| Canada Pension Plan | 216.7 | |
| Employment Insurance Account | 1,236.3 | |
| Workers Compensation | 47.1 | 1,500.1 |
| Gross Operating Costs | | **2,372.8** |
| Voted Grants and Contributions | | **937.6** |
| Total Gross Expenditures | | 3,310.4 |
| Other – Workers Compensation and EI/CPP Charges and Recoveries | | 143.4 |
| Non-Budgetary | | |
| Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA) | | **1,800.0**[b] |

| Statutory Transfer Payments | | |
|---|---|---|
| Grants and Contributions: | | |
| Old Age Security programs | | **26,350.0** |
| Other Statutory Payments: | | |
| Canada Student Loans | 553.7 | |
| Canada Education Savings Grant | 423.0 | |
| Others | 0.4 | 977.1 |
| Total | | 27,327.1 |
| Canada Pension Plan benefits | | **21,184.4** |
| Employment Insurance benefits | | |
| Part I | 13,712.8 | |
| Part II | 2,187.2 | **15,900.0** |
| Other Specified Purpose Accounts[a] | | 60.9 |
| Total Statutory Transfer Payments | | **64,472.4**[b] |

a. Includes payments related to the Government Annuities Account and Civil Service Insurance Fund.

b. These two amounts go directly to individual Canadians.

# Income Security

***Our Strategic Outcomes:***

***To provide Canadians with income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors, and migrants; and***

***Sustainable and effective program management and service delivery.***

Parliament has mandated HRDC to promote and strengthen the income security of targeted groups of Canadians through responsibility for the Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) program. These programs provide income support to eligible clients who include seniors, migrants to and from Canada, survivors and working age Canadians who become disabled, and their children.

In 2002, we are celebrating 75 years of public pensions in Canada by increasing public awareness about the important role of both the OAS program and the CPP.

The impact of the public pension system is particularly clear for seniors.[2] In 1980, almost 21% of all seniors in Canada were living in poverty. This number had been reduced by more than half by 1998 to less than 9%.[3] This substantial reduction can be attributed largely to the Canada/Quebec Pension Plans and improvements in the Old Age Security program.

Canada's performance in providing income security for seniors compares very favourably internationally. Using relative international standards, there were more than four times as many low-income seniors in the United States and more than twice as many low-income seniors in the United Kingdom. According to the Organisation for Economic Co-operation and Development's (OECD) 2001 nine-country comparison, the poverty rate among Canada's seniors is the lowest of the nine countries compared. Canada was also identified as being the country with the least problems in ensuring pensioners' economic well being and protecting vulnerable groups.[4]

---

2 For more general information on Financial Assistance and Entitlements, visit http://canadabenefits.gc.ca
For more specific information on income security benefits, visit http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/

3 Statistics Canada's 1998 "Low-Income Cut-offs" (LICO) data as reported in *Low Income Among Canada's Seniors*, Seniors & Aging Division, HRDC, 2001.

4 OECD, *Ageing and Income – Financial Resources and Retirement in 9 OECD Countries*, 2001: http://www.oecd.org

**GROSS SPENDING**

| Funding (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Gross Operating Expenditures | 306.3 | 287.5 | 282.8 |
| OAS Related Transfer Payments | 25,308.0 | 26,350.0 | 27,400.0 |
| Total Gross Expenditures | 25,614.3 | 26,637.5 | 27,682.8 |
| CPP Benefit Payments | 20,311.1 | 21,184.4 | 22,189.8 |
| Consolidated Total for IS | 45,925.4 | 47,821.9 | 49,872.6 |
| Full Time Equivalents | 3,512 | 3,511 | 3,511 |

*"The Government of Canada is committed to designing, funding and delivering its programs and services, and assessing their results, from the perspective of the citizen."*

[Results for Canadians]

In 2002-2003, we will continue to manage several ongoing improvements as we introduce new client-focused initiatives. Together, these translate into comprehensive client service strategies to fulfil the particular and distinct needs of each of our client groups.

# Income Security for Seniors, Persons with Disabilities and their Children, Survivors and Migrants

## ➢ Income Security Client Service Strategies

HRDC serves a broad section of the Canadian public, from the 12 million who contribute to public pension plans in their working years, to the 5 million who receive a range of benefits based on changes in life events. Six main client groups – seniors, migrants to and from Canada, people who contribute to the CPP, working-age adults with disabilities and their children, low-income pensioners and survivors – obtain services and pensions under the Canada Pension Plan and Old Age Security.

*"Citizens want the government to respond to their needs and provide choice: one-stop, integrated access via Internet, telephone or mail, or in person."*

[Results for Canadians]

To become a high performing and compassionate leader in the client-centered delivery of public pensions, we will develop service delivery improvements for each of our six major client groups. Senior managers will be designated as "client champions" for each group. By placing ourselves in the shoes of our clients, we expect to improve our capacity to serve them while also improving our understanding of client expectations and needs.

- **Client Service Charter**

We will implement a Client Service Charter in 2002-2003. The Charter will outline the level of service clients can expect when interacting with us. Its purpose will be to establish clear service expectations that will help us promote nationally consistent high-level service commitments to our clients. It will also communicate service goals to staff.

Our clients will be better served because they will know, for example, when they can expect to receive payments. We will also follow-up with clients if we do not have all the information they require at their first contact. We will measure and report our performance against the Charter's expectations to ensure that we meet or exceed them.

- **Client Feedback and Redress**

We will develop a client feedback mechanism so clients can more easily provide feedback on their interactions with us. A redress process in response to client feedback will also be set up, as will a tracking and reporting system that will enable analysis and reporting on client complaints and compliments. This information will ensure that we can provide continuous improvements to service delivery.

We will report on success measures with examples of service improvements that we have implemented as a direct result of client feedback.

- **On-Line Access**

Consistent with the Government On-Line initiative, a multifaceted project will provide Canadians with on-line Internet access to information and services essential to income stability and retirement.

The Canadian Retirement Income Calculator will be a web-based pension calculator tool. It will enable clients to calculate their estimated retirement income from public and private sector data.

Subsequent phases of our on-line initiative will allow clients to update elements of their personal information, such as address and direct deposit information.

- **Client-Friendly Applications**

A comprehensive review of current legislation, regulations, policies and procedures will lead to streamlined processes. It is expected to lay the groundwork for an innovative, leading-edge approach to client-centred service delivery. A key thrust will be the simplification of applications for most benefit programs.

- **Client Engagement**

Clients will be actively engaged in the planning, development and implementation of our on-line products and services. A series of client roundtables and on-line consultations are being planned.

- **Low-Income Pensioners**

Today, 1.4 million low-income Canadians receive the Old Age Security pension (OAS) and Guaranteed Income Supplement (GIS) benefits. However, there are still many potentially eligible Canadians who have not applied, despite significant communication efforts by HRDC. To address this situation, HRDC will undertake joint efforts with the Canada Customs and Revenue Agency to reach out to these potential applicants. In addition, HRDC will simplify the application process to make it easier for low-income pensioners to access GIS, as well as undertake a national publicity campaign in conjunction with the 75th anniversary of OAS to further raise awareness among all eligible Canadians.

- **Persons with Disabilities**

Persons with disabilities applying for CPP Disability benefits continue to find the application and decision-making process difficult to understand. In 2002-2003, HRDC will continue with previous initiatives to improve client communications such as ensuring that applicants who apply for Disability benefits receive a personal follow-up telephone call. Applicants who are not eligible will also receive a telephone call to explain those decisions. Where appropriate, information about other income support programs and services will be provided. Beneficiaries will receive an annual letter with information about CPP Disability and other benefits. Clients who wish to attempt to return to work, including those who need vocational rehabilitation services, will be supported in their efforts.

## Sustainable and Effective Program Management and Service Delivery

### ➢ 10% Service Improvement

- **Measuring Success: The Balanced Scorecard**

We will introduce a Balanced Scorecard as a means to set goals and measure results. It will help us guide current performance and target future performance by measuring results in four categories: financial management, client service, business process and departmental workforce. Together, these four organizational perspectives tell a more complete performance story and greatly improve our ability to report to Parliament in a more transparent way. The Balanced Scorecard will allow us to translate our vision and strategy into measurable components that help us track progress on both our daily business challenges and the long-term strategy.

- **Modes of Service**

Clients get Income Security services through three channels (or modes) of service delivery: in-person, telephone or by mail. On-line access through the Internet will affect all channels of service delivery.

We will use current technology avenues to integrate our call centres and provide a more comprehensive client enquiry service. The objective will be to reduce call-waiting times and to allow clients access to expert advice more quickly (reducing the need for multiple agent transfers).

*"Canadians will receive one-stop access to federal government services in three ways: in person, by telephone and via the Internet. [...] The goal is to help citizens get the services they are entitled to, in a way that is fast, convenient, seamless and connected."*

[Results for Canadians]

In 2002–2003, HRDC will strive to ensure that clients who require Income Security services at in-person centres will have improved access to face-to-face service.

Mail will remain a key channel for processing client CPP and OAS benefit applications. Transition strategies for improving business links between mail service and other modes of service and clients' experience with mail services will improve, as forms are eliminated or simplified, and other service channel options, like the Internet, are integrated into mail service delivery.

- **Enhancing the Resource Allocation Model**

A leading edge Resource Allocation Model (RAM) has been developed, which links workload forecasts and business processes to resources required to meet client service demands into the future. The RAM assists in ensuring that resources are targeted to Branch priorities and that our clients' needs are met in a cost-efficient and effective manner.

Improvements to strengthen the RAM for 2002-2003 include a detailed and comprehensive examination of each component of the model.

# Employment Insurance Income Benefits

***Our Strategic Outcomes:***

***To provide Canadians with the opportunity to fully participate in the workplace and community, and***

***Sustainable and effective program management and service delivery.***

Parliament has mandated HRDC to provide Employment Insurance (EI) Income Benefits to people who lose their jobs through no fault of their own, including sickness and the birth or adoption of a child. As part of this mandate, we also manage related processes such as registrations for Social Insurance Numbers.

**GROSS SPENDING**

| Funding (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Gross Operating Expenditures | 579.9 | 528.5 | 524.5 |
| Statutory Transfer Payments | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Total Gross Expenditures | 580.0 | 528.6 | 524.6 |
| EI Part I – Income Benefits | 12,051.0 | 13,712.8 | 13,284.8 |
| Government Annuities and Civil Service Insurance payments | 64.9 | 60.9 | 60.9 |
| Consolidated Total for EIIB | 12,695.9 | 14,302.3 | 13,870.3 |
| Full Time Equivalents | 7,651 | 7,630 | 7,585 |

During 2002-2003, we will continue to deliver and support the EI program for the benefit of unemployed people across Canada.[5] For 2002-2003, in addition to our ongoing and regular activities, we have identified five priorities for which this service line has a lead or shared-lead role within HRDC.

[5] More information on Employment Insurance Income Benefits and related operations is available at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/employment_insurance.shtml

# The Opportunity to Fully Participate in the Workplace and Community

## ➢ Employment Insurance Service Improvement

The Employment Insurance program is significant to overall perceptions of government services among Canadians. Therefore, service improvement in EI is an important component of achieving the goals set out in "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". In particular, EI is expected to contribute to reaching the 10% or greater improvement in Canadians' satisfaction with the delivery of key Government services by 2005.

*"The Government of Canada aims to achieve a significant, quantifiable improvement in client satisfaction with its services, over the next five years. This will be done by adopting client satisfaction as a new focus and measure of success."*

[Results for Canadians]

In 2001-2002 a major study of EI activities was undertaken leading to development of a four year strategic plan. The following elements are part of the first year implementation.

One element of our overall contribution will be to implement "service offerings" that standardize the approach and delivery of products to EI claimants. The service offerings will standardize services for each key contact with citizens. It will specify the processes to be used, the products and also the attitudes expected from staff at each key service contact with our clients. In 2002-2003, implementation will be done for agents who deal directly with citizens.

Claims taking and processes will be standardized in all offices. A time and motion study of EI activities recently undertaken indicates that the actual processes, which vary from office to office, are not fully effective and efficient. A process model will be developed. A similar project is underway with our National Services operation in Bathurst, New Brunswick to review and simplify their processes.

The EI accuracy rate identifies the percentage of correct benefit payments. In 2001-2002, it varied between 93% and 94%. We will continue for the next three years to improve the accuracy of EI benefit payments through an initiative designed to improve the quality of services in all regions and Human Resources Centres of Canada (HRCCs). Objectives and results of this initiative will be incorporated in a comprehensive performance measurement system for the EI program, featuring a more balanced approach to heighten awareness and visibility of the quality initiative. In addition, regional and national action plans will be developed and implemented to improve client satisfaction. We will set priorities based on feedback obtained through a client survey carried out in 2001.

We have set a result target of 95% error free rate for March 2002, gradually increasing to historical levels of nearly 96% by 2004. Supplementary funding of more than $5 million per year is being invested to support this initiative. In support of the Service Improvement Initiative, further client surveys will measure client satisfaction improvement.

We also intend to improve EI appeal processes over the next two years. A major focus of this work will be improvements to communications with clients. These improvements will be assessed through consultations with appellants and Board members. Also, we will develop and implement a modernized EI information strategy. This will complement our traditional printed communications to clients with communications specifically designed for use on the Internet. This will also help clients and employees get ready as we introduce on-line services.

## Sustainable and Effective Program Management and Service Delivery

Employment Insurance Income Benefits (EIIB) service delivery continues to evolve rapidly. Canadians can interact with the department in person, electronically through kiosks and the Internet, over the telephone, through the mail and via partners. At the same time, we are improving our operations by implementing a review of the program's resourcing, establishing new performance measures and improving management of the Social Insurance Number.

### ➢ 10% Service Improvement

The 2001 Speech from the Throne reiterated Government On-Line and Service Improvement commitments that will affect Employment Insurance service delivery. In 2002-2003, we will target to accept 15% of all new claims for benefits using the Internet. In parallel, a replacement strategy of the internal kiosks by computers will be implemented in the next two years.

We also expect to increase take-up of direct deposit payments to client bank accounts to 75% and client transactions through the use of telephone technologies (completion of EI claimant's reports) to 90% by simplifying the approach and marketing these services. This will allow us to offer better service to Canadians. A national promotion strategy will be implemented in April 2002.

*"Problems with access, telephones and timeliness are the sources of greatest frustration for citizens."*

[A Policy Framework for Service Improvement in the Government of Canada]

We recently analyzed our call centre activities. The in-depth study revealed that if we provided more information at our first point of contact and offered easier access to automated and on-line information services, clients would not have to make as many enquiries. We will implement these and related improvements in pursuit of a 5% decrease in call volumes.

Simplifying the production by employers of records of employment will be an important focus for improved service. Our Payroll Data Collection project will continue to involve employers and partners such as the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) and the Canadian Payments Association. In 2002-2003, we will aim to replace the production of paper records with data transferred directly from employer payroll systems with different sizes and categories of employers. We expect to expand the scope of this initiative in 2003-2004. This will eliminate the need for employers and HRDC to manipulate data for EI purposes. It will allow us to standardize how claims are documented and will reduce the number of documents kept for filing.

In 2002-2003, we plan to improve our comprehensive performance measurement system by developing and implementing new measures relating to quality, innovation and learning. We will also refine it in a way to ensure that it reflects the evolving environment within service delivery. This will ensure that we are able to track performance and ultimately deliver the highest quality service to clients regardless of whether they choose to interact with us via mail, in-person, phone or the Internet.

## ➢ Employment Insurance Claims Workload Impacts

The 15% increase in workload in the EI program in 2001-2002 tested the limits of our capacity to provide timely and accurate service to Canadians. We expect that work taking place between 2001-2002 and 2003-2004, to streamline and modernize processes will begin to improve service results. Further, a fundamental review of the program's financing should ensure that our resource investments are achieving the highest possible return.

Over the past decade there have been numerous legislative changes and the operational environment continues to evolve towards automated and paperless processing of EI claims. To ensure appropriate resourcing of EI activities, we will work with Treasury Board to refine our resource allocation instrument.

## ➢ Social Insurance Number Integrity Initiatives

Consistent with our commitment to the Auditor General and to Parliament, improved management of the Social Insurance Number (SIN) system will continue to be an EI priority. With additional funding of $5.5 million, we expect to review 150,000 social insurance records that have questionable elements. Our Investigation and Control staff will conduct an additional 2,860 SIN fraud and identity theft investigations in 2002-2003. Through discussion with the Vital Statistics Council of Canada, which brings together the provincial and territorial officials responsible for registrations, we will continue to seek approval to obtain and validate birth, death and name change information from the provinces and territories. It is expected that agreements will be in place with six provinces by March 2003. We intend to correct cases of missing data on deaths and mismatched data on the Social Insurance Registry through new and enhanced data exchanges with the Old Age Security program, the Canada Pension Plan, the Régie des rentes du Québec, CCRA and other parts of the EI program.

HRDC will identify additional communications opportunities to broaden the understanding of the role of the SIN by the public.[6] This could include initiatives such as increased publicity, and updating and enhancing our website to allow for links between HRDC to other partners' sites (such as Immigration and CCRA).

[6] The HRDC website on the SIN is http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sin-nas/010_e.shtml

## ➢ Managing Employment Insurance

Employment Insurance (EI) Income Benefits are one of the Government of Canada's most important social programs. Therefore, changes to the *Employment Insurance Act* can be significant to the overall government agenda. In partnership with other programs and with other departments, we will support the Government in making any legislative and regulatory changes to EI. For example, as a result of recent decisions set out in Speeches from the Throne and budgets, we will address any specific adjustments to special benefits and the changes in treatment of apprentices attending courses of instruction.

We will continue to work on the "Readability Project". This initiative is designed to make EI legislation easier to understand and interpret. Much consultation has already taken place and more is expected during 2002-2003.

# Human Resources Investment

***Our Strategic Outcomes:***

***To provide Canadians with the opportunity to fully participate in the workplace and community; and***

***Sustainable and effective program management and service delivery.***

Through our Human Resources Investment (HRI) programming, we help to develop Canada's human resources and the capacity of Canadians to participate more fully in the workplace and the community. Our HRI activities are oriented to the needs of Canadians at various stages in life and to the needs of communities of many kinds. Much of this work takes place through partnerships with other levels of government, Aboriginal organizations and with the private and voluntary sectors.

**GROSS SPENDING**

| Funding (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Gross Operating Expenditures | 599.3 | 576.1 | 567.0 |
| Non-Statutory Grants & Contributions | 965.2 | 934.3 | 887.9 |
| Statutory Transfer Payments | 1,003.1 | 976.9 | 921.5 |
| Total Gross Expenditures | 2,567.6 | 2,487.3 | 2,376.4 |
| EI Part II – Employment Benefits and Support Measures[a] | 2,049.0 | 2,187.2 | 2,187.2 |
| Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act* | 1,683.0 | 1,800.0 | 2,200.0 |
| Consolidated Total for HRI | 6,299.6 | 6,474.5 | 6,763.6 |
| Full Time Equivalents | 3,967 | 3,823 | 3,505 |

a. For a breakdown of EI Part II by province and territory for 2002-2003, see Supplementary Information section, Employment Insurance Part II – 2002-2003 Expenditure Plan, on page 75.

During 2002-2003, we will continue to deliver and support our ongoing activities such as access to learning and skills development, social development activities, employment opportunities, information, co-ordination and advisory services.[7] For 2002-2003, this service line has a lead or shared-lead role for sixteen designated priorities.

7 More information on Human Resources Investment activities and related operations is available at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrib/hri-irh/menu/ourprofile.shtml

## The Opportunity to Fully Participate in the Workplace and Community

The priorities identified under this strategic outcome have been organized under two categories:

- Change Agenda
- Ongoing Business Agenda

# The Change Agenda

## Skills and Learning

### ➢ Investing in Skills and Learning

The January 2001 Speech from the Throne recognized that no one government or organization can build a skilled work force on its own. It must be a national effort. HRDC will play its part to fulfill the Government of Canada's commitment to work with provinces, territories and other partners to ensure that all Canadians can achieve their skills and learning goals.

We will build on the Government of Canada's ongoing consultations on skills and learning challenges, which have taken the form of national roundtables and extensive discussions with provincial and territorial governments, Aboriginal communities, businesses, labour, academics, volunteer groups, and individual Canadians. This work continues to set a strong foundation of collaborative relationships, built on mutual respect and a mutual interest in building a broad consensus on common Canadian goals, and what we need to do to achieve them.

In 2002-2003, we will continue to focus efforts on meeting current and new national challenges arising from Canada's rapidly changing demography, economy and society. In February, HRDC launched a national dialogue on skills and learning through the release of a federal discussion paper entitled *Knowledge Matters: Skills and Learning for Canadians*. This paper analyses the skills and learning challenges Canada faces, outlines Government of Canada commitments and proposes national goals and milestones.

One proposed goal is that all qualified Canadians have access to high-quality post-secondary education. Milestones for measuring progress should include:

- one hundred percent of high school graduates have the opportunity to participate in some form of post-secondary education;
- over the next decade, the percentage of 25-64 years old having a post-secondary credential, including an increased proportion of individuals from at-risk groups, increasing from 39 to 50%;
- over the next decade, the number of apprentices completing a certification program doubling to 37,000; and
- admission of Masters and PhD students at Canadian universities increasing by an average of 5% per year through to 2010.

Achieving these national goals will require gaining a better understanding of the links between the learning outcomes of graduates and their transitions into the labour market; and making information about skills, learning and career opportunities more readily available to students. Achieving these goals also requires significant contributions. The December 2001 Budget not only announced measures to improve support for apprenticeship programs, it also announced changes to Canada Study Grants to better support students with disabilities. However, HRDC will consider additional actions in a number of areas to strengthen the post-secondary education system and to encourage the participation of Canadians. Additional actions include:

- discussing further improvements to student financial assistance to better support students in need and to encourage them to enroll in post-secondary education.
- encouraging low- to moderate-income Canadians currently in the workforce to participate in post-secondary education to "learn while they earn". The Government of Canada will discuss improving existing student financial assistance programs to help working Canadians upgrade their education through part-time study.
- facilitating mobility and access to post-secondary education for adult learners and students by exploring with provinces and territories how best to enhance the mobility of apprentices, students and adult learners by facilitating the transfer of credits among institutions, the recognition of prior learning experience, and the development of core curriculum for skilled trades.
- encouraging Canadians to look to skilled trades for employment by discussing with partners possible means of encouraging more Canadians to consider working in the skilled trades.
- and, by building on the expertise of community colleges by exploring how to help support the important role played by them in equipping Canadians with the skills they need to succeed.

Despite large and often effective continuing education programs, our learning infrastructure has gaps and does not always adequately serve the needs of all adults, particularly those in the workforce. The ability of working Canadians to make the right learning decisions is hindered by incomplete labour market and learning information for adults. And, although many Canadians have skills and knowledge that are valuable, their skills are often underused and undervalued because these individuals lack formal recognition by employers or education institutions. The recognition of prior learning would inject an additional $4.1 to $5.9 billion in income to Canadians annually.[8] The recognition of informal and non-credit learning would also motivate more adults to gain additional skills, and would remove a significant barrier to full participation and mobility in the labour market for many Canadians.

Ensuring that Canada's current and emerging workforce is more highly skilled and adaptable will require a sustained effort. Specific milestones for measuring progress toward this goal should include the following:

- within five years, the number of adult learners increases by one million men and women throughout all segments of society;
- within five years businesses increase by one-third their annual investment in training per employee; and
- the number of adult Canadians with low literacy skills is reduced by 25% over the next decade.

[8] Conference Board of Canada, *Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials*, 2001.

To achieve this national goal and these milestones means strengthening Canada's knowledge and information base by building on our learning and labour market data collection and research. The December 2001 Budget extended the education tax credit to individuals receiving taxable assistance, including Employment Insurance (EI), for their post-secondary education. The Budget also announced that tuition assistance for adult basic education provided under certain government programs, including EI, would now be exempted from income tax. Other Human Resource Investment contributions could include a number of actions in a number of areas that would help Canadians pursue learning opportunities, realize their aspirations, and increase our supply of labour. These actions will be discussed with provincial and territorial governments and stakeholders.

- First, increasing the reach and scope of sector council activities. Building on the additional funding announced in the Budget 2001, the Government of Canada will increase the number of sector councils, as well as to expand human resources planning and skills development within sectors and small and medium-sized businesses. Human Resources Investment will also play a key role in discussing with sector councils and other partners in the development of a cross-sectoral "Workplace Skills Development Gold Standard".
- Second, in supporting the development and dissemination of knowledge and information on adult learning, the Government of Canada will examine ways to further research and support the development and dissemination about adult skills and learning. Areas of work could include e-learning; the recognition of prior learning; special needs of groups such as persons with disabilities; learning in the workplace; including essential skills such as literacy; and ways to meet the skills and learning needs of Canadians in their communities. Further, HRDC will accelerate the development of the Extended Occupational Network (EON) to better understand skills and how adult workers acquire them. Human Resources Investment will play a key role in supporting the Government of Canada's work with provinces, territories, employers, unions, post-secondary institutions, sector councils and non-governmental organizations on these questions.
- Third, in encouraging workplace-based learning and opportunities for workers to "learn while they earn", Human Resources Investment will support the Government of Canada to examine with partners possible financial incentives for employers who support essential skills development for their employees. Additionally, as part of ongoing discussions on student financial assistance, the Government of Canada will discuss possible enhancements to its student assistance programs for part-time study. This could provide low- to moderate-income working adults with a stronger incentive and the means to advance their skill and knowledge levels while working.
- And, finally Human Resources Investment will ensure the best use of resources for active labour market measures, and encourage the participation of those facing barriers to labour market participation. We will work with provinces and territories to ensure: the most effective use of resources to meet the skills development needs of Canadians in our evolving labour market, and in considering targeted skills development initiatives to help persons with disabilities, Aboriginal Canadians, visible minorities, individuals with low levels of literacy or foundation skills, and other facing barriers to labour market participation.

The Budget 2001 announcement of increased support for sector councils will allow HRDC to increase support for exemplary sector councils and expand the network of councils to other strategic areas of the economy. These industry-wide partnerships bring together employers, unions, workers and educators to assess and act on employment patterns, skill requirements and training practices in their areas of the economy. New sector councils will target areas with high priority skills issues such as specialized skills in high demand and short supply. This funding support is part of a long-term strategy to support industry capacity to address skills challenges, optimize the performance of sector councils and broaden the impact of sectoral skills initiatives in the labour market. The expected results are that more industries and more firms will collaborate to gain sector-wide economies of scale in addressing skills challenges and more Canadians will acquire the skills and knowledge required for changing workplaces.

*"[...] These councils are examining what skills are needed today and what skills will be needed for tomorrow, developing training programs and pointing workers toward emerging job opportunities."*

[Budget 2001]

Support for literacy activities through the National Literacy Secretariat will continue to be a fundamental part of our approach to skills and learning. We will continue to promote literacy as a key component of a learning society and to make Canada's social, economic and community life more accessible to people with limited literacy skills. We will strengthen our partnerships with the provinces and territories, other government departments, business and labour, the voluntary sector and non-governmental organizations to build capacity for literacy opportunities across Canada. In addition to promoting awareness of literacy issues, we will increasingly focus our efforts on improving knowledge in the field with a view to helping advance key priorities of all partners.

We will also work to help communities to become learning communities by closing the "digital divide", so all Canadians have access to the essential tools and opportunities to develop the technical skills necessary for labour market success. To achieve this goal, we will work with partners to expand innovative learning opportunities through technologies. For instance, through the Office of Learning Technologies, we will continue to develop Community Learning Networks (CLN) with Canadian communities. These local partnerships help communities to build the capacity to encourage skills and learning through the use of communications technology. As of March 2003, we expect 70 CLN to be in place, with half of these in rural areas.

# The Ongoing Business Agenda

## Policy Renewal and Leadership

### ➢ Policy and Programs for Persons with Disabilities

HRDC plays a key role in fulfilling the commitment of the Government of Canada to build a stronger and more inclusive society. During 2002-2003, HRDC will continue to develop collaborative approaches with the provinces and territories and other partners to address issues facing the disability community, including the development of a comprehensive labour market strategy for persons with disabilities. The Government of Canada currently provides funding to

the provinces for the Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD) initiative which helps persons with disabilities prepare for, find and keep employment. The future of EAPD, which expires in 2003, will be reviewed in the context of a comprehensive labour market strategy. Proposals for enhanced disability supports will also be discussed with provinces and territories.

As lead department, HRDC will continue to support the horizontal management of disability issues with other federal departments and agencies to better align and monitor the progress of the Federal Disability Agenda. Work will continue on identifying and addressing gaps in programs and services for persons with disabilities, including Aboriginal people with disabilities. HRDC will also lead a review of the different definitions of disability that now exist in federal departments and agencies.

As part of our ongoing effort to establish effective accountability mechanisms, HRDC is coordinating the development of a federal disability report. The first report on federal programs and services for persons with disabilities will be released in 2002. We also expect to make substantial progress in the development and implementation of an access and inclusion "lens" a consistent way of taking disability issues and perspectives into account in any consideration of federal policies and programs. The creation of the lens will draw on participation from the disability community and other federal departments.

Consistent with the emphasis within HRDC to improve programs and services, we will review the terms and conditions of the disability component of the Social Development Partnerships Program (SDPP). This helps to support disability organizations and ongoing research that contributes to building a knowledge base on disability issues.

By enhancing the employability and the labour market participation of Canadians with disabilities, the Opportunities Fund ensures that those with disabilities who face barriers to employment have the opportunity to fully participate in the workplace and community. Through partnerships with the disability community and in working directly with individual clients, the program assists over 5,000 clients annually to become more skilled and prepared for employment at a cost of $30M (including operating funds). A summative evaluation of the Opportunities Fund was recently conducted, and while it found that the program is effectively reaching its objectives, certain areas for improvement were noted. We will work to implement improvements in an effort to further maximize the program's positive impacts on persons with disabilities.

We expect to see a range of outcomes from these initiatives, including an improved employment situation for people with disabilities and greater access to the supports they need to participate in society. Enhanced reporting on disability issues, programs and services will improve accountability to Canadians and provide more comprehensive information and understanding of disability issues.

### ➢ Ensuring Successful Federal-Provincial/Territorial Relationships

Successful federal-provincial/territorial relationships are critical to fostering opportunities for Canadians to fully participate in the workplace and community and to provide effective and sustainable program management and service delivery. As such, we will continue to work to sustain and improve dialogue, collaboration and relationships between the federal, provincial and territorial governments on social services and labour market matters through forums such

as the Forum of Labour Market Ministers, Ministers Responsible for Social Services, and the Ministerial Council on Social Policy Renewal. A particular focus will be to ensure effective partnerships with provinces and territories through Labour Market Development Agreements in the context of the Government of Canada's broader policy priorities including the development of the Skills and Learning Agenda. Another particular focus will be to support a review of the Social Union Framework Agreement and its implementation.

### ➢ Repositioning the Youth Employment Strategy

In 1997, the Government of Canada launched the Youth Employment Strategy (YES) to improve the employability of young Canadians by helping to ensure broad access to learning, support school-to-work transitions and assist youth facing poor labour market prospects. In support of YES, HRDC's Youth Employment Initiatives has four main activities: Youth Internship Canada, Youth Service Canada, Student Summer Job Action and Youth Information. During 2002-2003, it is anticipated that these activities will assist more than 65,000 youth gain work experience at a program budget of $257 million. It is estimated that more than 47,000 young people in these activities will return to school, while 11,000 youth will become employed or self-employed.

Looking ahead, we will continue to work with our partners to ensure that the federal Youth Employment Strategy is responsive to changing labour market requirements and effectively assists young Canadians in the transition to the world of work, including those facing unique labour market barriers.

### ➢ Promoting Human Development through a Strong Voluntary Sector

The Government of Canada has recognized the value of a strong voluntary sector. As part of the Government of Canada's agenda to improve and enhance the quality of life for Canadians, the Voluntary Sector Initiative was launched in June 2000. This Initiative aims to strengthen the voluntary sector's capacity to meet the challenges of the future and to enhance its relationship with the Government of Canada.

During 2002-2003, HRDC will work with the Department of Canadian Heritage on the implementation of the Canada Volunteerism Initiative's program elements. This program will aim to strengthen the capacity of voluntary sector organizations to recruit and retain volunteers and provide them with a meaningful experience as well as expand the number of Canadians who contribute to society through volunteering efforts.

HRDC will also continue its leadership role for the Capacity Joint Table, which is a joint federal-voluntary sector process to address the research, skills development and policy capacity priorities of voluntary organizations, so that they can better meet the demands placed upon them by society.

## ➢ Giving Children a Good Start in Life

*"[...] as the Speech from the Throne sets out, it is the well-being of Aboriginal children today that will make possible stronger First Nations communities in the future. [...] the Government undertook to improve and expand programs that support early childhood development, [...]"*

[Budget 2001]

The Government of Canada recognizes that children are a priority. The well-being of today's children will be a key determinant of the quality of life in Canada and our future productivity. The early years are also important in establishing the foundation for competence and coping skills that will affect learning, behaviour and health in later life. In that regard, HRDC continues to play an important role in the implementation of the commitments made in the federal/provincial/territorial Early Childhood Development (ECD) Agreement announced in September 2000. Under the ECD initiative, the Government of Canada will transfer $2.2 billion over five years (beginning in 2001-2002) to provinces and territories to improve and expand programs and services in four key areas: promoting healthy pregnancy, birth and infancy; improving parenting and family supports; strengthening early childhood development and care; and strengthening community supports.

Significant work is underway to meet the public reporting commitments outlined in the ECD agreement. These commitments include the release of a first report on current ECD programs and expenditures by all jurisdictions. This will provide a baseline against which new investments can be tracked. By September 2002, governments will begin annual reporting using comparable program indicators to track progress in improving and expanding early childhood development programs and services within the four areas for action listed above. Governments will also begin regular reporting on children's well-being, using a common set of outcome indicators.

The 2001 Speech from the Throne outlined the Government of Canada's commitment to work with Aboriginal communities to help ensure that Aboriginal children receive the best possible start in life. In response to this commitment, new investments of $100 million over two years were announced in the 2001 budget to enhance early childhood development programs such as child care and head start, as well as $25 million over two years to intensify efforts to reduce the incidence of fetal alcohol syndrome and fetal alcohol effects. These investments, which will build on the success of existing federal programs, are intended to complement the initiatives of provincial and territorial governments under the federal-provincial/territorial Early Childhood Development Agreement. HRDC will work in close collaboration with Health Canada and Indian and Northern Affairs Canada to implement these new investments.

HRDC continues to work collaboratively with the provincial and territorial governments to implement the National Child Benefit initiative. Through this initiative, the Government of Canada is making progress in fighting child poverty and improving work incentives by providing income support to families with children through the Canada Child Tax Benefit. By 2004, low-income families will receive annual child benefits of more than $2,500 for a first child, and more than $2,300 for each subsequent child. The National Child Benefit also includes a First Nations component to help First Nations communities across the country improve services and supports for their children.

## Program Design and Service

### ➢ Canada Student Loans Program Implementation

The Canada Student Loans Program (CSLP) and Canada Study Grants (CSG) assist post-secondary students in financial need through student loans, study grants and interest subsidies.[9] In the academic year 2002-2003, approximately 500,000 students will be assisted through these means. The total amount of money disbursed in loans, grants and interest subsidies is expected to reach $2 billion. We estimate that the total cost of these programs will be approximately $1 billion in 2002-2003, including $120 million for CSGs. The December 2001 budget enhances Canada Study Grants for students with disabilities by increasing the maximum grant for exceptional costs associated with disabilities from $5,000 to $8,000. Apart from these grants to help deal with exceptional costs, some students with disabilities may find that the maximum student loans available are not sufficient to meet assessed needs. In these cases, a supplementary grant of up to $2,000 a year will be provided.

*"This budget will improve support for persons with disabilities who pursue higher education [...]."*

[Budget 2001]

In 2000, the Government of Canada instituted a new funding model for the CSLP. Under this model, the government finances these loans directly and assumes ownership of the loan assets and portfolio risk. In 2001, we entered into contracts with service providers to administer and manage the student loans.

During 2002-2003, we expect to improve our accountability to student borrowers and taxpayers through regular measurement of program performance, including the performance of our service providers. We intend to provide better information to student borrowers and prospective borrowers. We will measure results through surveys of borrowers and by tracking performance against our service standards.

In 2001, the Government of Canada signed agreements with Ontario and Saskatchewan to integrate student loans administration and to harmonize federal and provincial student loans programs. Implementation will continue in 2002-2003 and is expected to improve service to students significantly, while reducing duplication and increasing cost-effectiveness for governments. During 2002-2003 we expect to begin agreement negotiations with at least one other province.

### ➢ Canada Education Savings Grant Program

The Canada Education Savings Grant (CESG) program will continue to encourage Canadians to save for the post-secondary education of children by paying grants up to $400 each year to beneficiaries of Registered Education Savings Plans (RESPs). The CESG adds 20% to the first $2,000 in contributions made into an RESP on behalf of an eligible beneficiary each year. The lifetime grant payment limit is $7,200.

---

[9] For the detailed report on Canada Student Loans Program, see Supplementary Information section, Consolidated Report on Canada Student Loans, on page 80.

As of January 2002, a billion dollars has been paid to 1.5 million RESP beneficiaries. During 2002-2003, we expect RESP contributions on behalf of these beneficiaries to reach $2.1 billion, at a cost of $423 million in matching grants. Our priorities for this program will be to improve service to Canadians by providing training and support to the financial institutions that are the front-line service providers and administrators for CESG. We will implement surveys and consultation processes for soliciting feedback from Canadians and from our partners. This is a first step in our efforts to improve both the level and type of services offered to Canadians, and to increase citizen and partner satisfaction.

## ➢ Implementation of the National Homelessness Initiative

In December 1999, the Government of Canada launched the National Homelessness Initiative (NHI), a three-year demonstration initiative of $753 million. The National Secretariat on Homelessness (NSH) was established within HRDC to oversee the NHI and to administer the Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI), Youth Homelessness and Urban Aboriginal Strategy (UAS) components of the NHI. Recognizing that homelessness is a multi-faceted problem, linked to a range of social needs and requiring integrated solutions involving partnerships and collaboration at all levels in Canada, the initiative is fostering effective partnerships and investments that contribute to the reduction and prevention of homelessness. The community is the right place to design, coordinate and implement solutions to homelessness, whether for short-term emergencies or longer-term, sustainable responses. As such, the SCPI component of the NHI was introduced to facilitate and support community mobilization and the development of sustainable community capacity to address homelessness. The initiative is making a difference. Sixty-one communities across Canada have developed their own integrated and comprehensive strategies to address and prevent homelessness and substantive results are beginning to be seen.

In 2002-2003, our first major focus will be to complete our investment strategies so that allocated resources are fully committed by March 2003. In keeping with the Government's commitment to work in partnership with communities to address homelessness, communities will continue to take the lead in developing projects and making funding decisions consistent with priorities identified in their community plans. We expect to track and monitor the type, nature and effectiveness of community decision-making bodies.

Our second focus will be to assess the results of the investments to date. This will allow us to communicate to Canadians the effectiveness of the initiative and to act as a basis for further development of the federal government's role in addressing homelessness. We intend to use tools such as an interactive website to provide our community partners and all Canadians with information on homelessness, project outcomes, lessons learned, evaluation results, community efforts and approaches to a diverse array of partnerships. Finally, we will continue to implement the NHS Performance Measurement Strategy, including the NHI Evaluation, Project Results Reporting Framework and Community Evaluations, ensuring consistency in the reports submitted and that they relate to the overall anticipated outcomes for the NHI.

## ➢ Aboriginal Human Resources Development Strategy

The Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) is a five-year, $1.6 billion strategy designed as a partnership between Aboriginal groups and HRDC. It assists Aboriginal people to prepare for, find and maintain employment and builds Aboriginal capacity for human

resources development. These investments and activities are assisting Aboriginal people to acquire the skills and experiences they need to participate successfully in the Canadian labour market.

In 2002-2003, we estimate that we will assist over 30,000 clients. In total, some 12,000 clients will find employment or become self-employed and 500 youth will decide to return to school. There will be $7 million in EI benefits that will not need to be paid.

We will continue to make progress in the administration and results generated through the strategy. We will administer and monitor individual agreements consistent with modern comptrollership principles. This will include an emphasis on results, accountability and evaluation, including the development of new client and contract systems that are consistent with our program integrity principles and practices. We will work to broaden and deepen the impacts of the strategy through communicating and sharing best practices. As well, we will strengthen partnerships with other social, educational and economic agencies, provincial governments and the private sector. We will conduct an arms-length review of the strategy during 2002-2003. These efforts will also support the beginning of discussions and exchanges focusing on a successor strategy for 2004.

## ➢ Labour Market Information

Labour Market Information (LMI) is valuable for individuals who want to understand the labour market for their own career, learning and employment purposes, for governments, employers, professional and business associations, educational institutions and other organizations that want to understand changes in labour market trends, occupations and industries, and for larger economic analysis. Currently, there is a wide range of LMI products and services available in Canada. Many are produced and delivered by HRDC.

We launched a Labour Market Information Task Force to develop a comprehensive, holistic and integrated HRDC vision of LMI. This will include developing a clear definition of our roles and responsibilities in the development and delivery of Canadian labour market information for the future. This work will involve extensive consultations with various stakeholders and partners to determine current and future directions. The result is expected to be a more integrated system for LMI in our department with clearer accountability and more targeted use of resources. This should lead to better, more relevant and timely labour market information tailored to the needs of Canadians, with increased awareness of its importance for informed decision-making, easier access and broader use. Phased implementation of the vision is expected to begin in 2003.

## ➢ Official Languages Minority Communities

The Government of Canada's commitment to promoting full inclusion in the life of the country is reflected in its obligations under the *Official Languages Act* to enhance the vitality of the English and French linguistic minority communities in Canada, to support and assist their development and to foster the full recognition and use of both English and French in Canadian society.

Most of our activities in support of this commitment are carried out through HRDC's Secretariat, Official Language Minority Communities (SOLMC).

*"Canada's linguistic duality is fundamental to our Canadian identity and is a key element of our vibrant society. The protection and promotion of our two official languages is a priority of the Government – from coast to coast. The Government reaffirms its commitment to support sustainable official language minority communities [...]."*

[2001 Speech from the Throne]

The SOLMC continues to enable the two National Committees (Francophone and Anglophone) for Human Resources Development and their delegated agencies to implement their strategic plans in order to promote human resources development, employability, partnership between the private and public sectors and community capacity building for the official language minority communities in Canada.

Over the years, a Support Fund has attained quantifiable and measurable results in the minority communities with the support of the federal partners in this initiative. The program is currently undergoing evaluation to validate HRDC's investment. This evaluation will provide Support Fund administrators with objective information regarding its relevance, design, implementation and success in attaining objectives. The results and conclusions of the evaluation will support the decision either to renew the current program or introduce a new one after March 31, 2004.

### ➢ Foreign Worker Program

An important element of the department's effort to meet Canada's labour force needs is the Foreign Worker Program, which we jointly administer with Citizenship and Immigration Canada. It is designed to assist Canadian employers to meet temporary human resource needs by facilitating the entry of foreign workers into areas of the labour market with demonstrable occupational shortages, while fostering the development of a strong domestic labour market. Over the past few years, we have witnessed a strong growth in demand for this program. In 1996-1997, HRDC processed approximately 27,200 employment validation requests. In 2000-2001, this number increased to 52,775 requests (an increase of 93%). Due to this escalated workload, along with an expansion of the labour intensity of the program's activities, the department will work to address resources pressures over the coming fiscal year. Additionally, we will develop an accountability framework for the program that will contain measurable results and will indicate the program's impact on the labour market. We also intend to integrate the Seasonal Agricultural Workers program into the Foreign Worker program.

### ➢ Employment Benefits and Support Measures

Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* authorizes the design and implementation of programs and services to help unemployed participants to prepare for, find and maintain employment. This is based on the understanding that enhancing the skills, knowledge and experience of eligible Canadians facilitates full participation in the workplace and community. In six provinces and territories, HRDC delivers Employment Benefits and Support Measures (EBSM). In five of those jurisdictions EBSMs are delivered under Labour Market Development Agreements that are co-managed with provincial/territorial governments. In seven other jurisdictions, the province/territory has assumed responsibility for the design and delivery of programs and services that are similar to EBSMs. Employment benefits consist of interventions such as self-employment assistance for individuals and wage subsidies for employers, while support measures are mechanisms that provide opportunities to individuals or communities to further their employment and labour market potential.[10]

[10] For a complete listing and description of the Employment Benefits and Support Measures, please refer to: http://www.hrdc.gc.ca/hrib/ebsm-pems/menu/programs.shtml

Together, EBSM and similar programs or services will account for $2.2 billion of EI Part II spending in 2002-2003. With this funding, 266,000 active EI claimants and an estimated 90,000 former EI claimants will be assisted. During 2002-2003, 171,000 participants in programming under EI Part II will become employed or self-employed. Since many clients will return to work before the end of the benefit period, there will be $700 million realized in unpaid Part I EI benefits. To extend our knowledge of the impacts of this and similar programs, we will study the longer term experiences of participants.

## Sustainable and Effective Program Management and Service Delivery

The priorities identified under this strategic outcome relate to HRDC's Ongoing Business Agenda activities.

## The Ongoing Business Agenda

### ➢ Strengthening Grants and Contributions

Over the past year, we have covered much ground in our work to strengthen the administration of grant and contribution programs. Our progress has been noted by the Auditor General. We recognize, however, that this work needs to be sustained. The Integrated Grants and Contributions Action Plan incorporates activities stemming from the earlier Six-Point Action Plan and from the Program Management Initiative, which focussed on strengthening the effectiveness and accountability of HRDC's programs. As part of the Integrated Action Plan, our department will seek approval of appropriate grant and contribution programs authorities by December 31, 2002. This represents an opportunity for the Department to enhance program effectiveness and relevance.

As part of our ongoing efforts to sustain improved management, the Department is involved in a number of activities that will allow us to achieve the appropriate level of financial and administrative controls while continuing to provide high quality services to Canadians. These activities include the development of service standards, the application of risk management principles and the examination of greater concentration and specialization in program delivery. The Integrated Grants and Contributions Action Plan also calls for the development of a single, fully integrated system to support the administration of grant and contribution programs. This new Common System for Grants and Contributions will provide the capability to staff to gather and assimilate timely, complete, accurate information to support all aspects of grants and contributions programs delivery and facilitate key activities in the management of HRDC's Grants and Contributions programs. We will also continue to address any issues that are raised through the work of our Performance Tracking Directorate and external experts such as the Auditor General.

## ➢ Government On-Line

The federal government's commitment to be the government most connected to its citizens, along with rapidly advancing technology, provide a tremendous opportunity for HRDC. We can offer more comprehensive information in areas such as employment, training, workplace standards, and financial assistance. We can reach a broader clientele than ever before. We will actively participate in the five HRDC led Government On-Line clusters that will aim at bringing together related information and services across organizational boundaries into groupings that make sense to clients. These clusters are; the Youth cluster; the Jobs, Workers, Training and Careers cluster; the Services for Persons with Disabilities cluster; the Human Resources Management cluster; and the Financial Assistance and Entitlements cluster. We will also work actively with other GOL clusters that are being led by other federal departments and agencies, such as the Aboriginal Peoples cluster.

We will largely contribute to the development of these clusters by ensuring that all relevant human investment information is integrated within the distinct client groupings. For example, the Youth cluster will contain information on programs and services provided by all levels of government for 6.5 million young Canadians. A unique feature of the site is that it has been developed in line with the principles of citizen engagement. Over 400 young people have actively contributed to all aspects of the development of the site in order to ensure that it meets their needs. The Jobs, Workers, Training and Careers cluster will match job seekers with job vacancies, provide information on occupational qualifications and regulations across the country, present the latest information on human resource management issues, and offer timely local labour market information and analysis. The Services for Persons with Disabilities cluster will enhance the ability of persons with disabilities to access information and services on-line in two complementary streams. First, it will enhance access to information, services and transactions clustered according to client needs; and second, the cluster will strengthen the ability of persons with disabilities to use the Internet through adaptive technologies. We are also leading the development of the Human Resources Management cluster which, is a one-stop source of information designed to help small and medium-sized employers meet their human resources requirements. This developmental work will include ongoing consultations and engagement of partners over 2002-2003 and beyond.

# Labour

***Our Strategic Outcomes:***

***To provide Canadians with safe, fair, stable and productive workplaces; and***

***Sustainable and effective program management and service delivery.***

HRDC's Labour Program is responsible for administering legislation, which governs labour standards and labour relations for federally regulated workplaces. In addition, at a national level beyond the federal labour jurisdiction, it is responsible for international labour affairs, federal-provincial/territorial co-ordination in labour matters and the provision of nation-wide labour information.

The federal labour jurisdiction covers sectors of key importance to the Canadian economic infrastructure including banking, communications and transportation. In these industries, under legislation such as the *Canada Labour Code* and the *Employment Equity Act*, our Labour Program promotes stable industrial relations and works to resolve labour disputes and fosters safe, equitable and productive workplaces. International labour affairs has been growing rapidly in response to globalization, such as in Canada's trade-related labour co-operation agreements for which the Labour Program has primary responsibility.

**GROSS SPENDING**

| Funding (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Gross Operating Expenditures | 61.2 | 57.7 | 56.8 |
| Non-statutory Transfer Payments | 2.3 | 3.3 | 3.3 |
| Workers' Compensation Payments[a] | 110.0 | 111.0 | 113.0 |
| Consolidated Total for Labour | 173.5 | 172.0 | 173.1 |
| Full Time Equivalents | 740 | 743 | 730 |

a. The Labour Program recovers compensation claim costs and associated administrative fees from crown corporations and other government departments and agencies. The recoveries are to be netted against these payments and are expected to be as follows: 2001-2002 – $47.0 million; 2002-2003 – $48.0 million and 2003-2004 – $49.0 million.

During 2002-2003, we will continue to deliver and support our ongoing activities, such as mediation and conciliation of labour disputes and responding to specific workplace concerns under our legislation. For 2002-2003, this service line has a lead role in three designated priorities.

## Safe, Fair, Stable and Productive Workplaces

### ➢ International Labour Affairs Strategy

The 2001 Speech from the Throne commits the government to seek ways to ensure that globalization benefits all its participants, strengthens democracy and human rights, reduces international poverty, expands commerce and increases people's access to economic growth to improve their quality of life. As part of this search, HRDC manages an expanding range of international labour activities aimed at improving working conditions and living standards.

These international labour initiatives represent a priority for reasons of values and economics. They promote the establishment and effective enforcement of an international "floor" of labour standards, which are consistent with Canadian values and laws and help to promote international security, stability and equity. Canadians benefit from reduced competitive pressures on Canadian labour standards and from a more stable, fair and prosperous international trading community. Organization for Economic Co-operation and Development studies indicate that the most successful trading economies are those with high labour standards. Thus the promotion of international labour standards strengthens the international economy while, at the same time, supporting improved working conditions and a more equitable distribution of the benefits of globalization.

In this context, we will continue to support Canadian participation in the International Labour Organization (ILO), the premier global organization within the United Nations system dedicated to promoting international labour standards. We will work with the provinces and territories to promote global respect for the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work. Canada will also continue to play a leading role within the ILO in support of innovative initiatives through which the ILO can increase its influence in the international economy, particularly related to the social dimensions of globalization.

We will continue to develop and administer the innovative international labour agreements which accompany Canada's free trade agreements. Canada already has such agreements with the United States, Mexico, Chile and Costa Rica. We will work towards concluding similar agreements in the context of trade negotiations with Guatemala, Honduras, El Salvador and Nicaragua and with Singapore.

The Minister of Labour of Canada will be Chair of the Inter-American Conference of Ministers of Labour until 2003. In October 2001, Canada hosted the 12th meeting of this Conference in Ottawa and became responsible for ensuring the implementation of the Plan of Action which was agreed to at that conference. It is based on the Plan of Action of the Summit of the Americas held in Quebec City in April 2001.

### ➢ Review of the *Government Employees Compensation Act*

The *Government Employees Compensation Act* (GECA) fulfills a role similar to that of provincial Workers' Compensation Acts. It provides protection and compensation to employees of the Government of Canada who are injured in the performance of their duties. The actual dispensation of benefits under the Act is carried out by the provincial workers' compensation boards through individual agreements with each board.

The primary goals of the review of the GECA are to improve administration, remove legal difficulties and lower costs to clients and government. This review will address other deficiencies which have been identified by administrators and clients. A further impetus for amending the GECA is a commitment made to the Speaker of the House of Commons to amend the Act to extend coverage to the staff of Members of Parliament on Parliament Hill and in constituency offices.

A general review, which will support legislative review, began in 1997. It identified issues for possible legislative changes which could lead to reduced reporting time for accidents by employers, fewer appeals based on differences between federal and provincial legislation, an increase in the number of employees successfully reintegrated into the workforce following workplace injuries, lower costs related to legal challenges and improved relations with the provincial agencies which administer the Act. We will support any legislative actions the Government decides to pursue.

### ➢ Proactive Interventions within Occupational Health and Safety

Our Labour Program has a mandate to help reduce and eliminate workplace injuries, illnesses and deaths. To do so, we work with employees and employers in the federal jurisdiction and ensure that the necessary training, resources and support systems are in place.

Recent changes to Part II (Occupational Health and Safety) of the *Canada Labour Code* increased the responsibility of employers and employees for health and safety issues. In addition to the ongoing work to increase awareness within workplaces of the responsibilities of all parties to preserve health and prevent workplace injury, we will increase our focus on outcomes through the development of a performance management framework. In keeping with this new approach, as well as in response to a recent audit of activities in the area of Occupational Health and Safety, we will target our activities to areas of highest risk. This will focus our interventions on particular industries and the work sites and tasks which pose the greatest risk to employees. To evaluate our success, we will conduct assessments in 2003 and 2005.

# Sound Departmental Management

***Our Strategic Outcome:***

***To provide Canadians with sustainable and effective program management and service delivery.***

HRDC depends on a range of corporate services to reach many departmental goals. These services include policy development and co-ordination, communications, computer systems and technology supports. They also include financial, administrative and human resource functions.

Some major priorities in these areas have been designated to ensure that HRDC has the base we need to support our major programs and services to Canadians effectively and efficiently.

## Sustainable and Effective Program Management and Service Delivery

### ➢ Corporate Plan and Accountability

As HRDC has evolved in bringing key social and labour market services into a more coherent structure, greater comprehensiveness in key departmental planning and related management functions became necessary. This objective was accomplished when HRDC created the Corporate Affairs and Planning Branch in June 2000.

The Branch led the process to develop HRDC's first Corporate Plan. This is a key element in the new planning process for HRDC priority-setting, recognizing a number of challenges in pursuing these priorities and setting out the work plans to respond to them. The Corporate Plan responds to the demands of an increasingly horizontal planning and delivery environment and the need to establish common directions, planning framework and language.

In 2002-2003 the planning process will continue to evolve. We will focus on developing mechanisms to align resources to priorities. We will continue to enhance departmental accountability reflecting corporate priorities in the annual accord between the Deputy Minister and the Clerk of the Privy Council and cascade these commitments to all executive levels. Building on solid foundations, HRDC will also continue to promote excellence by engaging departmental staff and managers further through the upcoming Leadership Conference scheduled for late spring and by establishing a planning network to build upon and share best practices toward establishing a robust, integrated planning cycle.

## ➢ Modernizing Service

Modernizing Service for Canadians is a five-year plan to ensure that HRDC policies, programs and services are developed and provided to Canadians in a better, more responsive and more efficient manner. Its overall objective is to move from an organization based on business lines to one focused on citizen needs. As part of this, we will achieve the Government's goals for delivering services on-line and achieving demonstrable improvement in service.

Modernizing Service will involve change driven by the needs of clients. It will ensure the adoption of simple, easy to use and accessible programs and services. Many of our plans will take advantage of new technology and other forms of innovation. Throughout, we will promote federal visibility and achieve our financial goals of affordability and sustainability. No less importantly, we will address the needs of our staff so that they can build the competencies necessary to meet client needs in updated ways.

Immediate priorities for 2002-2003 will be balanced investments in service improvement. Many will involve automation initiatives that will generate cost savings that we can apply to additional projects over time.

## ➢ Modern Comptrollership

HRDC has taken a full part in the government-wide Modern Comptrollership initiative because we recognize the importance of continuous improvement in our management and delivery of programs and services. Building on the substantial work to date, we will continue to implement our action plan.[11] An overall goal of that action plan will be to achieve improved management practices by all managers. To support this goal, we will deliver workshops that address specific aspects of modern management and that enable managers to learn and use best practices. We will also continue to offer a two-day Modern Comptrollership Awareness session to new managers and senior specialists to continue to build the shared base of understanding that we expect among people at that level.

> *"[...] other organizations within the Public Service of Canada, including the departments and agencies that deliver programs and services directly to the Canadian public, exercise important responsibilities in the improvement of management practices."*
>
> [Results for Canadians]

## ➢ 10% Service Improvement

The Service Improvement Initiative targets a minimum 10% improvement in the satisfaction of Canadians with the delivery of key government services by 2005. As one of the most high-profile providers of services to Canadians, HRDC is taking a lead role in this Initiative.

[11] For details of activities please refer to the Modern Comptrollership website at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/modernmanagement/

**Our Service Commitment***

- You are entitled to courteous and considerate treatment and complete and accurate information about your entitlements and obligations.
- We aim to keep the waiting time to meet a client service officer to a minimum. Waiting times will be posted in our offices.
- You are entitled, if you qualify, to receive your first payment within:
  - 28 days for Employment Benefits and Support Measures;
  - 28 days for Employment Insurance benefits; and
  - 35 days for Old Age Security or Canada Pension Plan.
- We will provide a 24-hour emergency response service for fatal accidents and refusals to work in the federal jurisdiction.
- We will respond to complaints of unjust dismissal under federal jurisdiction within two working days.

* These Service Commitments will be revised during 2002-2003.

During 2002-2003, we will develop service improvement plans and set client satisfaction targets for our Employment Insurance and Income Security programs. We will base these plans on the results of the 2001 client satisfaction survey. It found a very high level of overall satisfaction and yet identified some areas for improvement. The second phase of the surveys will begin in 2002. The results will be used to develop the plans and targets for our Employment programs, Human Investment programs and Labour program. We expect to integrate service improvement and client satisfaction targets into our performance management system.

## ➢ Privacy Management Framework

Due to a mandate to deliver a wide range of benefits and services to Canadians, HRDC holds a large volume of personal information. To support the proper management of this personal information and to protect it from unwarranted uses, HRDC will proceed with the phased implementation of the Privacy Management Framework throughout 2002-2003 and future years. The Privacy Management Framework is an overarching infrastructure to manage personal information hold by HRDC in accordance with privacy principles, current laws and public expectations. The Privacy Management Framework initiative has received the support of the Treasury Board Secretariat and the Office of the Privacy Commissioner of Canada.

## ➢ Government On-Line

In the 2001 budget, the Government reaffirmed its commitment to work towards providing all services on-line by the year 2005. HRDC will continue to contribute to meeting this commitment. As noted in more detail in the service line sections of this Report, the major focuses for HRDC on-line initiatives during 2002-2003 include Employment Insurance, Canada Pension Plan and Old Age Security services. The work to date has also started to "cluster" services and programs into groupings that reflect the interests and views of clients. During 2002-2003, we expect to implement enriched information and services in the clusters making up the Canada website.[12]

We will continue to approach our commitment to Government On-Line strategically. We see this as an opportunity to transform how we do business with Canadians across all service channels. We expect to implement on-line services in ways that better integrate all channels, including the services that we provide by mail, in-person, over the telephone and through our current network of kiosks.

[12] http://www.canada.gc.ca

## ➢ Maintaining a Capable and Diverse Workforce

In supporting HRDC as we modernize and strengthen our programs and services to Canadians, increased emphasis on leadership development and our ability to adapt to change is essential. We acknowledge the critical importance of people in our capacity to deliver quality services to Canadians, and it is through their hard work and dedication that we have the greatest impact.

As we manage the transition of our staff in a rapidly changing environment, we will continue to focus on leadership. We will implement a leadership development approach that is linked to our new Leadership Profile and business needs. We will continue to implement our approach to succession management. Renewed emphasis on human resource planning will secure our future through the proactive management of attrition, recruitment and retention, and ongoing analysis of our workforce.

Striving to maintain a motivated, representative and high performance workforce will be addressed concurrently with our other business challenges. We will support the modernization of HRDC services through an integrated approach to human resource management. We will identify competencies needed for our workforce of the future. Tools such as our competency profiles will be reviewed and updated, in line with evolving business requirements. We will identify learning and development needs in response to these new competencies. We will facilitate the change process by providing employees and managers with the tools they require.

*"Employees are critical to improvement. They must be supported by a working culture that values learning, innovation, inclusiveness and diversity, intelligent risk taking and continuous improvement – allowing them to make their best contributions to Canada."*

[Results for Canadians]

Increased representation of designated group members and diversity contribute richly to our ability to deliver on our mandate. In this regard, action plans addressing workplace barriers will be implemented, and we will focus on the active pursuit of diverse work teams.

We will develop an evaluation framework designed to ensure that our human resource practices are enabling the organization to manage its employees. We will actively involve ourselves in the Public Service-wide human resources reform initiative and its implementation. Communication is key in the development of relationships. In this regard we will continue to ensure strong communication with, and among, employees and managers. We will continue to enhance our relations with our unions in the development and implementation of the department's Human Resources Strategy.

# Introduction to Specified Purpose Accounts

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately.

HRDC is responsible for the stewardship of four such accounts:

- the Employment Insurance (EI) Account;
- the Canada Pension Plan (CPP);
- the Government Annuities Account; and
- the Civil Service Insurance Fund.

The EI Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated SPAs are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute Government revenues and expenditures.

The CPP is a SPA but is not consolidated as part of the Government of Canada financial statements. It is under joint control of the Government and participating provinces. As administrator, the Government's authority to spend is limited to the balance in the Plan.

The Government Annuities Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The Civil Service Insurance Fund is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Civil Service Insurance Act*. Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, the amount of actuarial deficits are transferred from the Consolidated Revenue Fund to the Civil Service Insurance Account in order to balance the assets and liabilities of the program.

# Employment Insurance Account

## Description

The Employment Insurance (EI) Account was established in the Accounts of Canada by the *Employment Insurance Act* (*EI Act*) to record all amounts received or paid out under that Act. The *EI Act* provides short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The program covers all workers in an employer-employee relationship. Self-employed fishers are also included under special regulation of the *EI Act*. In 2000, 14.8 million Canadians contributed to the Program and 2.3 million received benefits.

Employment Insurance provides:

- **Income Benefits** under Part I of the *EI Act* as a temporary income replacement to claimants, including self-employed fishers, while they look for work. This includes work-sharing agreements for temporary work shortages to allow employees to receive pro-rated EI benefits while working for part of a week, thus avoiding layoffs. EI also provides three types of special benefits: maternity benefits, payable to biological mothers for work missed as a result of pregnancy and childbirth; parental benefits, payable to both biological and adoptive parents for the purpose of caring for a new-born or adopted child; and sickness benefits, payable to claimants who are too ill to work.
- **Employment Benefits** under Part II of the *EI Act* through a set of Employment Benefits and Support Measures that can be tailored to meet the needs of individuals and local circumstances. The Government of Canada has Labour Market Development Agreements with the governments of most provinces and territories. These enable provincial and territorial governments to assume direct responsibility for the design and delivery of these benefits or to take part in co-management arrangements with the federal government.

Employers and workers pay all costs associated with EI through premiums. Benefits and administrative costs are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to the EI Account. A surplus in the Account generates interest at a rate established by the Minister of Finance, which is currently set at 90% of the three-month Treasury bill rate.

## Financial Summary

The main financial changes expected in 2002-2003 over 2001-2002 are:

- Benefits are expected to reach $15.9 billion, an increase of $1.8 billion. This increase is mainly due to:
  - an increase of $1.7 billion in income benefits resulting from:
    - expected increases in the average weekly benefits (3%) and the number of beneficiaries (11%); and
    - an increase in expenditure (representing the first full year costs) associated with the enhanced duration of parental benefits from 10 to 35 weeks for biological and adoptive parents.

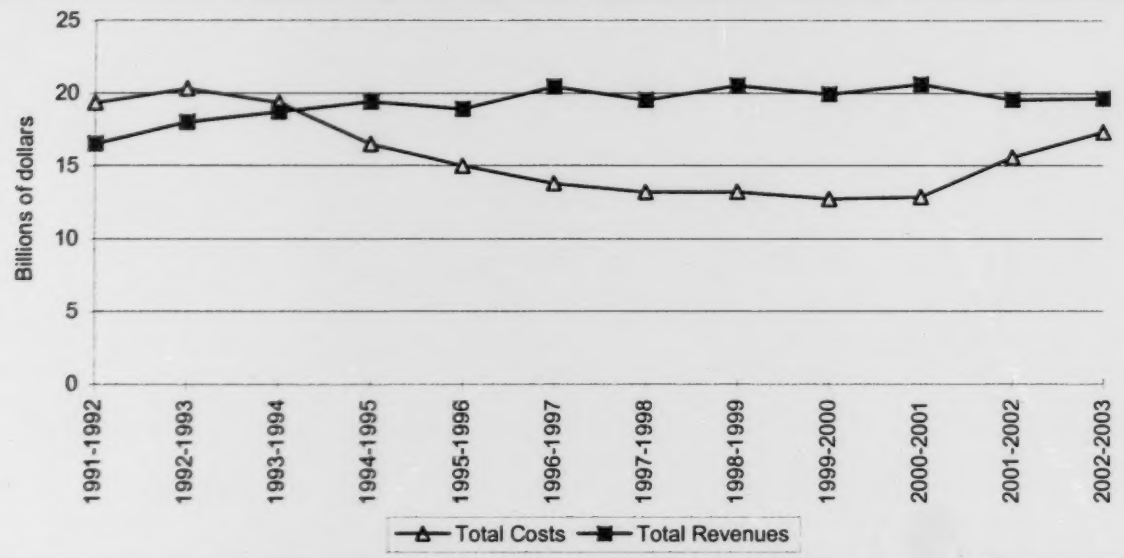
- an increase of $0.1 billion associated with Employment Benefits and Support Measures.

➢ Premium revenue is expected to remain essentially the same in 2002-2003 as rising employment and earnings compensate for the reduction in premium rates.

In 2002-2003, the EI Account is expected to have a surplus of $2.3 billion, which would bring the cumulative surplus balance to $42.3 billion by March 31, 2003.

The following figures summarize trends in total costs and revenues of the EI Account from 1991-1992 to 2002-2003 and the status of the EI Account between 1999-2000 and 2002-2003.

**EI ACCOUNT – COSTS AND REVENUES TREND**



**EI ACCOUNT – SUMMARY**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Expenditures** | | | | |
| Benefits | 11,280 | 11,444 | 14,100 | 15,900 |
| Administrative Costs | 1,406 | 1,408 | 1,473 | 1,401 |
| Doubtful Accounts | 56 | 26 | 34 | 38 |
| **Total Costs** | 12,742 | 12,878 | 15,607 | 17,339 |
| **Revenues** | | | | |
| Premium Revenue | 18,825 | 18,999 | 18,316 | 18,325 |
| Penalties | 74 | 76 | 81 | 83 |
| Interest | 1,068 | 1,565 | 1,189 | 1,275 |
| **Total Revenues** | 19,967 | 20,640 | 19,586 | 19,683 |
| **Surplus** | | | | |
| Current Year | 7,225 | 7,762 | 3,979 | 2,344 |
| Cumulative | 28,203 | 35,965 | 39,944 | 42,288 |

Note: The EI premiums reported in the summary financial statements of the Government of Canada include the penalties collected but exclude the premium contributions made by the Government of Canada as an employer. They are recorded on a cash basis. For EI Benefits, they reflect the amount of transfers to persons, which are recorded on an accrual basis.

# Benefit Payments

Benefits in 2002-2003 are expected to reach $15.9 billion, consisting of $13.7 billion for Income Benefits and $2.2 billion for Employment Benefits and Support Measures.

## Income Benefits

EI Income Benefits include regular, special, work sharing and fishers' benefits.[13] Major aspects of these benefits are as follows:

## Regular Benefits

➢ **Amount of Work Required to Qualify for Benefits**

- Most claimants require 420 to 700 hours of work during their qualifying period, regardless of whether from full-time or part-time work. The exact number of hours required is called the "variable entrance requirement". It is determined by the rate of unemployment in a claimant's region at the time he or she applies for benefits. In general, the higher the rate of unemployment, the fewer hours of work required to qualify.
- People who have just entered the labour market ("new entrants") and those returning to the labour force after an absence ("re-entrants") require 910 hours of work. However, if they worked at least 490 hours in the preceding 12 months, or received at least one week of maternity or parental benefits in the preceding four years, they will be eligible under normal rules the following year.

[13] For more details refer to the EI website at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/employment_insurance.shtml

- Claimants who commit EI fraud are subject to higher entrance requirements. The degree of violation – minor, serious, very serious or repeat violation – increases the minimum number of hours required to establish a claim to 1.25, 1.5, 1.75 or 2 times the normal minimum hours of work required.

➢ **Determining the Benefit Rate and Entitlement**

- Claimants for regular benefits may receive benefits for 14 to 45 weeks, depending upon their hours of insurable employment and the regional unemployment rate.
- Claimants' weekly benefits are 55% of their average insurable earnings during their last 26 weeks of work. The average insurable earnings are based on the actual weeks of work, subject to a minimum 14 to 22 divisor that is tied to the regional rate of unemployment.
- Claimants with a combined family income of less than $25,921 and who qualify for the Canada Child Tax Benefit (CCTB) receive a Family Supplement based upon:
  - the net family income;
  - the number of dependent children; and
  - the ages of those dependent children.
- The benefit rate for claimants who receive a Family Supplement can be increased to a maximum of 80% of the claimant's average weekly insurable earnings. However, the actual weekly amount of benefits cannot exceed the maximum weekly rate noted below.
- The maximum weekly benefit rate stays at $413.00 (55% of the maximum weekly insurable earnings of $750). The Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE) remain at $39,000 until they are exceeded by 52 times the projected average weekly industrial wages (currently at $34,492). The MYIE is also the maximum income level up to which EI premiums are paid.

## Special Benefits

Claims for sickness, maternity or parental benefits require 600 hours of work, and are not affected by the new entrant/re-entrant rule. All claimants may receive sickness benefits for up to 15 weeks. Parental benefits of 35 weeks are available for biological and adoptive parents in addition to the 15 weeks of maternity benefits available. However, a maximum of 50 weeks of combined maternity, parental and sickness benefits are available.

## Work Sharing

Claimants may receive benefits while on work-sharing agreements. These agreements between HRDC, employees and employers attempt to avoid temporary layoffs by combining partial EI benefits with reduced workweeks. They normally last from 6 to 26 weeks.

## Fishers' Benefits

Fisher claims have a duration and benefit rate that depend on the earnings from fishing and the regional rate of unemployment. All fisher claims have a 31-week maximum qualifying period and a maximum entitlement of 26 weeks of benefits. These can be claimed from October 1st to June 15th for summer fishers' benefits and April 1st to December 15th for winter fishers' benefits.

Benefit rates for fisher claims are determined by a minimum of 14 to 22 divisor that depends on the regional rate of unemployment, not actual weeks worked.

## Benefit Repayments

When the net annual income of EI claimants exceeds 1.25 times the maximum yearly insurable earnings ("the repayment threshold"), they have to repay the lesser of 30% ("the repayment rate") of the benefits received that make up the excess or 30% of the amount of regular benefits paid. This does not apply to claimants who did not receive EI benefits in the last 10 years, to recipients of special EI benefits nor to recipients of Employment benefits.

**EI INCOME BENEFITS – EXPENDITURES**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Income Benefits** | | | | |
| Regular | 7,544 | 7,410 | 8,942 | 10,009 |
| Sickness | 530 | 591 | 672 | 698 |
| Maternity | 723 | 752 | 871 | 889 |
| Parental | 470 | 502 | 1,279 | 1,797 |
| Fishing | 232 | 264 | 300 | 322 |
| Work Sharing | 10 | 11 | 49 | 67 |
| Benefit Repayments | (209) | (25) | (62) | (69) |
| **Total Income Benefits** | 9,300 | 9,505 | 12,051 | 13,713 |

**FACTORS AFFECTING INCOME BENEFITS**

| | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | % change |
|---|---|---|---|---|---|
| Income Benefits ($ million) | 9,300 | 9,505 | 12,051 | 13,713 | 14% |
| Average Monthly Beneficiaries (000) | 684 | 654 | 784 | 874 | 11% |
| Benefit Rate ($/week) | 265 | 271 | 290 | 298 | 3% |

# Employment Benefits and Support Measures

The **Employment Benefits** include Skill Development, Job Creation Partnerships, Self-Employment and Targeted Wage Subsidies.

The **Support Measures** include Employment Assistance Services, Labour Market Partnerships and Research and Innovation.

Part II of the *EI Act* also authorizes the federal government to make payments to the governments of the provinces and territories for implementing programs similar to Employment Benefits and Support Measures. The planned federal contribution to provinces and territories (i.e., New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Northwest Territories and Nunavut) under Labour Market Development Agreements is $895 million for 2002-2003.

The total planned spending for Employment Benefits and Support Measures in 2002-2003 is set at $2.2 billion or 0.6% of the total estimated insurable earnings of $363.985 billion. This is below the 0.8% ceiling set under Section 78 of the *EI Act*.

**EMPLOYMENT BENEFITS AND SUPPORT MEASURES**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending[a] 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| Job Creation Partnerships | 73 | 54 | 58 | |
| Skill Development | 381 | 357 | 394 | |
| Self-Employment | 84 | 76 | 80 | |
| Targeted Wage Subsidies | 60 | 39 | 45 | |
| Employment Assistance | 251 | 260 | 294 | |
| Labour Market Partnerships | 285 | 250 | 267 | |
| Research & Innovation | 10 | 13 | 18 | |
| Total HRDC Programs | 1,144 | 1,049 | 1,156 | 1,292 |
| Transfers to Provinces and Territories | 836 | 891 | 893 | 895 |
| **Total** | 1,980 | 1,940 | 2,049 | 2,187 |

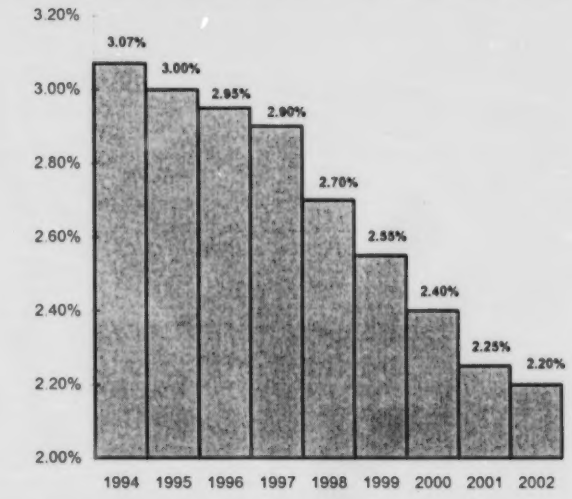
a. Breakdown by component is not available, as spending will be guided by local labour market needs. Breakdown by provinces/territories is provided in the EI Part II – 2002-2003 Expenditure Plan, on page 75.

# Premiums

**Premium Rate-Setting**: Section 66 of the *EI Act* requires that the Canada Employment Insurance Commission shall, with the approval of the Governor-in-Council on the recommendation of the Minister of Human Resources Development (HRD) and the Minister of Finance, set the premium rate each year. In setting the rate, the Commission will consider, to the extent possible, that revenue is enough to cover the amounts authorized to be charged to the EI Account and to maintain rate stability over a business cycle.

Notwithstanding section 66, section 66.1 provides that the premium rate for each of the years 2002 and 2003 is the rate set for the year by the Governor-in-Council on the recommendation of the Minister of HRD and the Minister of Finance.

**EMPLOYEE PREMIUM RATE TREND**
**(% OF INSURABLE EARNINGS)**




**Premium Rate**: As indicated in the chart, the premium rate has been gradually reduced from 3.07% of insurable earnings in 1994. For 2002, the premium rate was set at 2.20% of insurable earnings for employees,[14] while the employers' portion is 1.4 times the employee rate (3.08%). For planning purposes, a premium rate at 2.10% is used to forecast premiums for the first three months of 2003.

## Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE)

Premiums are paid on all employment earnings of insured employees up to the MYIE. Section 4 of the *EI Act* provides that the MYIE will be $39,000 until the projected value of the average weekly earnings in Canada times 52 exceeds that threshold. Thereafter, the MYIE will be set equal to such projected value times 52, rounded down to the nearest $100. For 2002, the projected value (times 52) was calculated to be $34,942 and, therefore, the MYIE was left at $39,000.[15]

**Premium Reduction**: Employers with qualified wage-loss insurance plans are entitled to premium reductions. They are required to share this reduction with their employees.[16]

[14] For more information, see http://www.fin.gc.ca/news01/01-111e.html
[15] For more information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf
[16] For more information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/

**Premium Refund**:

- Workers with annual earnings of $2,000 or less can receive a refund of their EI premiums through the income tax system.
- EI premiums are refunded to employees for the amount of premium deducted from their insurable earnings in excess of the maximum yearly insurable earnings. This situation often arises when a person works for several employers, and the aggregate insurable earnings exceed $39,000.

**FACTORS AFFECTING PREMIUM REVENUE**

| | Actual | | Forecast | Planned Revenue | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | % change | |
| **Fiscal Year Factors** | | | | | | |
| Premium Revenue ($ million) | 18,825 | 18,999 | 18,316 | 18,325 | 0% | |
| Total Insurable Earnings ($ million) | 330,163 | 329,496 | 355,373 | 363,985 | 2% | |
| | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | | **2003** |
| **Calendar Year Factors** | | | | | | |
| Employee Premium Rate[a] (% of insurable earnings) | 2.55% | 2.40% | 2.25% | 2.20% | (2%) | 2.10% |
| Maximum Insurable Earnings ($) | 39,000 | 39,000 | 39,000 | 39,000 | 0% | 39,000 |
| Premium Reduction ($ million) | (507) | (511) | (500) | (500) | | (517) |
| Premium Refunds ($ million) | | | | | | |
| Employee | (166) | (186) | (153) | (154) | | (150) |
| Employer (New Hires/Youth Hires) | (192) | (262) | (45) | - | | - |

a. The employers' portion is 1.4 times the employee rate.

Notes:

1. For planning purpose, it is assumed that in 2003 the premium rate will be $2.10.
2. The premium rate reduction from $2.25 to $2.20 for the calendar year 2002 represents a saving of $400 million for employers and employees. The increase of $9 million between the 2001-2002 and the planned revenue for 2002-2003 represents the net impact of the reduction in the premium rate and a rise in premium revenue due to rising employment and earnings.

## Administrative Costs

Section 77 of the *EI Act* specifies that the costs of administering the Act are to be charged to the EI Account.

The Minister of Human Resources Development is responsible for reporting on the EI Program to Parliament. However, the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), which collects premiums and benefit repayments and provides decisions on insurability under the Act, shares the administration of the Program. HRDC, CCRA, Treasury Board Secretariat and the Department of Justice supply other services that support management and delivery of programs under the *EI Act*.

The administrative costs that provincial and territorial governments incur to administer Employment Benefits and Support Measures under the Labour Market Development Agreements can be charged to the EI Account.

**ADMINISTRATIVE COSTS**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| Federal | 1,316 | 1,320 | 1,387 | 1,315 |
| Provincial | 95 | 94 | 91 | 91 |
| Recovery | (5) | (6) | (5) | (5) |
| **Total** | 1,406 | 1,408 | 1,473 | 1,401 |

# Canada Pension Plan

## Description

The Canada Pension Plan (CPP) is a joint federal/provincial plan that operates throughout Canada, except in Quebec, which has its own comparable plan. The CPP provides for a variety of benefits based on life changes. Best known for its retirement pensions, the CPP also provides disability and death benefits to eligible persons.

As a contributory plan, contributors are employed and self-employed persons between the ages of 18 and 70, who earn at least a minimum amount ($3,500) during a calendar year. Benefits are calculated based on how much and for how long a contributor has paid into the CPP. Benefits are not paid automatically – everyone must apply and provide proof of eligibility.

Approximately 12 million Canadians over the age of 18 currently contribute annually to the Plan and approximately 4.3 million are expected to receive benefits during 2002-2003.

## Benefit Payments

**Retirement Pensions**: Contributors may begin receiving CPP retirement pensions as early as age 60 or delay receipt until age 70. Applicants who are between 60 and 65 must have stopped working or earn below a specified level when they begin to receive the retirement pension. Contributors over age 65 need not have stopped working to qualify.

The amount of each contributor's pension depends on how much and for how long he/she has contributed and at what age he/she begins to draw the benefits. Pensions are adjusted by 0.5% for each month between the date the pension begins and the month of the contributor's 65$^{th}$ birthday. Contributors who begin receiving a retirement pension at age 60 will receive 70% of the usual amount that would be payable at age 65, while those who delay receiving a pension until age 70 will receive 130% of the amount payable at age 65.

Spouses and common-law partners can share their pensions. This is possible when both are contributors, are at least 60 years of age and have applied for their CPP retirement pensions. The retirement benefits earned only during the period of cohabitation can be divided equally between two spouses/common-law partners and can be paid as long as they remain together.

**Disability Pensions**: Disability pensions are payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability is "severe and prolonged". Such a disability would prevent them from working regularly at any job in a substantially gainful manner for a prolonged period of time. Given medical advances, periodic reassessments of disabilities can be expected. A monthly, flat-rate benefit may also be paid to, or on behalf of, the child of a recipient of a CPP disability pension, if that child is under the age of 18, or up to age 25 if he or she is attending school full-time. The monthly benefit is not dependent on a parent's past earnings.

**Survivor's Benefits**: A contributor's surviving spouse/common-law partner may be eligible for a monthly benefit if the contributor has contributed for a minimum period and, if at the time of the contributor's death, the spouse/common-law partner was at least 35 years old or was under age 35 and either had dependent children or was disabled. Payments continue in the event that the surviving spouse/common-law partner remarries. Monthly benefits are also payable on behalf of the children of CPP contributors who die. The amount is a flat rate and is payable until the child reaches age 18, or up to age 25 if he or she attends school or university full-time.

**Death Benefits**: A lump-sum benefit is payable to the estate of the deceased contributor provided the minimum contributory requirements have been met.

## Determining the Benefit Rate

CPP pensions are largely related to earnings. Pensions are adjusted in January of each year to reflect increases in the average cost of living, as measured by the Consumer Price Index.

Benefits such as children's benefits are not based on earnings; they are a fixed amount. Disability and survivor pensions contain a fixed-rate or flat-rate portion in addition to an earnings-related portion. The CPP has a ceiling on earnings that changes every year. This ceiling limits the amount of payments people receive, as well as the amount of contributions that must be paid into the Plan.

**CPP BENEFIT PAYMENTS BY CATEGORY AND TYPE**

| | Actual | | Forecast | Planned Spending | |
|---|---|---|---|---|---|
| (millions of dollars) | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 |
| **Retirement pensions** | 12,902 | 13,527 | 14,223 | 14,924 | 15,732 |
| Disability benefits | | | | | |
| Disability pensions | 2,559 | 2,521 | 2,555 | 2,576 | 2,622 |
| Benefits to children of disabled contributors | 245 | 233 | 234 | 233 | 236 |
| **Disability benefits total** | 2,804 | 2,754 | 2,789 | 2,809 | 2,858 |
| Survivor benefits | | | | | |
| Surviving spouse or common law partner's benefits | 2,669 | 2,802 | 2,893 | 3,009 | 3,148 |
| Orphans' benefits | 202 | 198 | 203 | 209 | 213 |
| Death benefits | 222 | 213 | 203 | 233 | 239 |
| **Survivor benefits total** | 3,093 | 3,213 | 3,299 | 3,451 | 3,600 |
| **TOTAL** | 18,799 | 19,494 | 20,311 | 21,184 | 22,190 |

## Revenues

The CPP is financed through mandatory contributions from employees, employers and self-employed persons, as well as from investment income. Contributions are paid on the portion of a person's earnings that falls between a specified minimum (the Year's Basic Exemption) and maximum (the Year's Maximum Pensionable Earnings) amounts. The minimum remains constant at $3,500, while the maximum amount is linked to the average

Canadian industrial wage and is adjusted annually. No contributions can be made once a contributor begins to receive a CPP retirement pension, while receiving a disability pension, or reaches the age of 70. Disbursements include the payment of CPP benefits and administrative expenditures associated with managing the program.

When it was introduced in 1966, the CPP was designed as a pay-as-you-go plan, with a small reserve. This meant that the benefits for one generation would be paid largely from the contributions of later generations. However, demographic and economic developments and changes to benefits in the 30 years that followed resulted in significantly higher costs. It became clear that to continue to finance the program on a pay-as-you-go basis would have meant imposing a high financial burden on Canadians in the work force during those years. Plan administrators chose instead to change the funding approach of the Plan to a hybrid of pay-as-you-go and full-funding, where each generation pays for its own benefits.

In 1998, the federal and provincial governments introduced "steady-state" financing. Under steady-state financing, the contribution rate will increase incrementally, from 5.6% in 1996, to 9.9% in 2003 and remain at that rate. The 9.9% long-term contribution rate is the lowest that can be expected to sustain the Plan indefinitely without further increases.

This approach will generate a level of contributions between 2001 and 2020 that exceeds the benefits paid out every year during that period. Funds not immediately required to pay benefits will be transferred to the CPP Investment Board for investment in financial markets. Over time, this will create a large enough reserve to help pay the growing costs that are expected, as more and more baby-boomers retire.

Adoption of this diversified funding approach has made the Canadian retirement income system less vulnerable to changes in economic and demographic conditions and a leading edge example of public pension plan management in the world.

**Investment Income**: Interest is earned on the investments and the CPP Account. The Minister of Finance sets the interest rate for the CPP Account.

## Administrative Costs

Human Resources Development Canada, the Department of Finance, the Canada Customs and Revenue Agency (formerly Revenue Canada), Public Works and Government Services Canada and the Office of the Superintendent of Financial Institutions supply services that support the management and delivery of the CPP and its funds.

Costs incurred by these departments and agencies in administering the Plan are recoverable from the CPP based on the costing principles approved by Treasury Board. Essentially, those principles are that costs must be incurred because of CPP responsibilities and must be traceable.

Administrative expenses for 2002-2003 are estimated at $344 million, representing a decrease of 3.0% from the forecast for 2001-2002.

**CPP – ADMINISTRATIVE EXPENSES BY DEPARTMENT**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Human Resources Development Canada** Plan administration, operations, records, and accommodation | 211.5 | 211.8 | 228.8 | 216.7 | 207.3 |
| **EI Account** - Refunding of EI Account in relation to assignment of Social Insurance Numbers and maintenance of the central index | 1.6 | 2.5 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| **Treasury Board Secretariat** Insurance premiums and recoverable contributions to the Employee Benefit Plan | 28.2 | 28.8 | 31.4 | 30.0 | 29.6 |
| **Public Works and Government Services** Cheque issue, EDP services | 14.1 | 12.9 | 12.5 | 12.6 | 12.6 |
| **Canada Customs and Revenue Agency** Collection of contributions | 58.2 | 77.7 | 77.6 | 80.2 | 83.5 |
| **Office of the Superintendent of Financial Institutions** Actuarial services | 1.2 | 1.1 | 1.1 | 1.2 | 1.3 |
| **Finance** Investment services | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.3 |
| **TOTAL** | 315.1 | 335.2 | 354.3 | 343.7 | 337.1 |

# Financial Accountability

The CPP and its resources are divided among three components:

- The **CPP Account** was established to record the contributions, interest, pensions and benefits and administrative expenditures of the Plan. It consists of an operating balance which is maintained at a level designed to cover three months' worth of forecast benefit payments and administrative charges.
- The **CPP Investment Fund** was established to record investments in the securities of the provinces, territories and Canada.
- The **Canada Pension Plan Investment Board** is an independent body established by a 1997 act of Parliament and created in 1998 to help the CPP achieve steady-state funding by investing funds not required by the CPP to pay current pensions and earning investment returns on funds transferred from the CPP Account.[17] The Board is accountable to the public and governments through regular reports. It is subject to investment rules similar to other pension funds in Canada.

[17] Information about the Canada Pension Plan Investment Board can be found at: http://www.cppib.ca

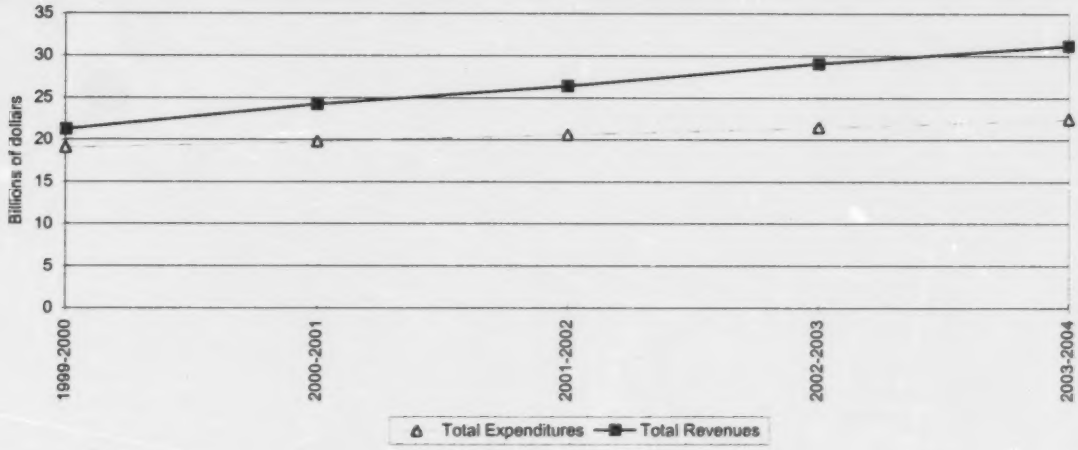
# Financial Summary

Benefit payments are expected to reach $21.0 billion in 2002-2003, an increase of $872 million or 4.3% over 2001-2002. This increase reflects forecasts of client population and average benefit payments. In 2002-2003, it is expected that there will be a net increase in client population of 3% and a net increase in average benefit payments of 0.56%.

The CPP is expected to have a surplus of over $7 billion, bringing the cumulative balance to over $59 billion by March 31, 2003. At present, the CPP has a fund equal to almost three years of benefits and this is expected to grow to about four or five years of benefits over the next two decades.

The following figures summarize trends in total revenues and expenditures of the CPP and its status from 1999-2000 to 2003-2004.

**CPP – REVENUES AND EXPENDITURES TREND**




CPP – Revenues and expenditures trend is presented for fiscal years 1999-2000 to 2003-2004. Records for prior years were prepared on a modified cash basis of accounting, while records have been prepared on an accrual basis since 1998-1999.

**CPP – SUMMARY**[18]

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Revenue** | | | | | |
| Contributions | 17,037 | 21,407 | 23,354 | 26,303 | 28,767 |
| Investment Income | 4,238 | 2,849 | 3,079 | 2,812 | 2,497 |
| **Total Revenue** | **21,275** | **24,256** | **26,433** | **29,115** | **31,264** |
| **Expenditures** | | | | | |
| Benefit payments | 18,799 | 19,494 | 20,311 | 21,184 | 22,190 |
| Administrative expenses | 315 | 335 | 354 | 344 | 337 |
| **Total Expenditures** | **19,114** | **19,829** | **20,665** | **21,528** | **22,527** |
| **Increase** | 2,161 | 4,427 | 5,768 | 7,587 | 8,737 |
| **Year-end balances** | 41,261 | 45,688 | 51,456 | 59,043 | 67,780 |

## Long-term Forecast

The CPP legislation requires a schedule of contribution rates with a review every three years by the federal and provincial finance ministers. The review determines whether any adjustments to the schedule are necessary. If so, the adjustments are implemented through legislation or agreement among finance ministers, or automatically under a formula that ensures that the Plan will have a reserve equal to approximately two years worth of benefits. Amendments to the rate schedule or the automatic regulation require the approval of at least two thirds of the provinces with at least two thirds of the population of all the provinces.

[18] More information relating to 2000-2001 is reported in the CPP financial statements which can be found in the *2000 Public Accounts of Canada*, Volume 1, Section 6, at http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pubacc-e.html

The following table shows the forecast of revenues and expenditures affecting the CPP for the period between the fiscal year 2004-2005 and 2013-2014 based on the Office of the Superintendent of Financial Institutions' CPP Eighteenth Actuarial Report as at December 31, 2000.[19] The Assets/Expenditures Ratio reflects the size of the year-end assets relative to the expenditures.

**FORECAST OF REVENUES AND EXPENDITURES**

| Fiscal Year | Contribution Rate | Contributions | Investment Income | Expenditures | Year-end Account | Year-end Assets/ Expenditures |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | % | | | $ millions | | ratio |
| 2004-2005 | 9.90 | 28,330 | 4,933 | 23,941 | 74,966 | 2.99 |
| 2005-2006 | 9.90 | 29,561 | 5,395 | 25,038 | 84,886 | 3.24 |
| 2006-2007 | 9.90 | 30,834 | 5,959 | 26,236 | 95,443 | 3.46 |
| 2007-2008 | 9.90 | 32,185 | 6,580 | 27,579 | 106,628 | 3.67 |
| 2008-2009 | 9.90 | 33,636 | 7,269 | 29,064 | 118,469 | 3.86 |
| 2009-2010 | 9.90 | 35,168 | 8,035 | 30,672 | 131,001 | 4.04 |
| 2010-2011 | 9.90 | 36,854 | 8,865 | 32,404 | 144,315 | 4.21 |
| 2011-2012 | 9.90 | 38,648 | 9,800 | 34,280 | 158,483 | 4.37 |
| 2012-2013 | 9.90 | 40,572 | 10,857 | 36,322 | 173,591 | 4.50 |
| 2013-2014 | 9.90 | 42,617 | 12,047 | 38,554 | 189,700 | 4.63 |

[19] The Eighteenth Actuarial Report can be found at http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/index.asp

# Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit charged or surplus credited to the Consolidated Revenue Fund.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts.

Income consists of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously untraceable annuitants, earned interest and any transfer needed to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenues. The amounts of unclaimed annuities, related to untraceable annuitants, are transferred to non-tax revenues.

As of March 31, 2001, there were 6,450 outstanding deferred annuities, the last of which will come into payment around 2030.

**GOVERNMENT ANNUITIES ACCOUNT – RECEIPTS AND DISBURSEMENTS**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Expenditures** | | | | |
| **Actuarial Liabilities – Balance at beginning of year** | **585.8** | **546.1** | **507.9** | **471.2** |
| Income | 38.5 | 35.8 | 33.1 | 30.4 |
| Payments and other Charges | 72.4 | 68.4 | 64.4 | 60.4 |
| Excess of payments and other charges over income for the year | 33.9 | 32.6 | 31.3 | 30.0 |
| Actuarial Surplus | 5.8 | 5.6 | 5.4 | 5.2 |
| **Actuarial Liabilities – Balance at end of the year** | **546.1** | **507.9** | **471.2** | **436.0** |

# Civil Service Insurance Fund

This account was established by the *Civil Service Insurance Act*, under which the Minister of Finance could contract with permanent employees in the public service for the payment of certain death benefits. No new contracts have been entered into since 1954 when the Supplementary Death Benefit Plan for the Public Service and Canadian Forces was introduced as part of the *Public Service Superannuation Act* and the *Canadian Forces Superannuation Act*, respectively. As of April 1997, the Department of Human Resources Development assumed the responsibility for the administration and the actuarial valuation of the *Civil Service Insurance Act.*

The number of policies in force as of March 31, 2001 was 1,999 and the average age of the policy holders was 83.1 years. Receipts and other credits consist of premiums and an amount (charged to expenditures) which is transferred from the Consolidated Revenue Fund in order to balance the assets and actuarial liabilities of the program. Payments and other charges consist of death benefits, settlement annuities paid to beneficiaries and premiums refund.

Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, any deficit will be credited to the Account from the Consolidated Revenue Fund.

**CIVIL SERVICE INSURANCE FUND – RECEIPTS AND DISBURSEMENTS**

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Revenue** | | | | |
| **Opening Balance** | **8.7** | **8.3** | **8.0** | **7.7** |
| Receipts and other Credits | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| Payments and other charges | 0.6 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |
| Excess of payments and other charges over income for the year | 0.4 | 0.3 | 0.3 | 0.3 |
| **Closing Balance** | **8.3** | **8.0** | **7.7** | **7.4** |

Page


## *Financial Information*

*Figure 1: Organizational Structure and Departmental Forecast and Planned Spending for the Estimates Year* ..... 60

*Figure 2: Net Cost of Program for the Estimates Year* ..... 61

*Figure 3: Departmental Resources by Service Line – Budgetary* ..... 62

*Figure 4: Summary of Transfer Payments* ..... 63

*Figure 5: Sources of Respendable and Non-respendable Revenues* ..... 64

*Figure 6: Loans – Non-budgetary* ..... 64

## *Details on Transfer Payments* ..... 65

## *Employment Insurance Part II – 2002-2003 Expenditure Plan* ..... 75

## *Examples of Key Indicators by Strategic Outcome* ..... 79

## *Consolidated Report on Canada Student Loans* ..... 80

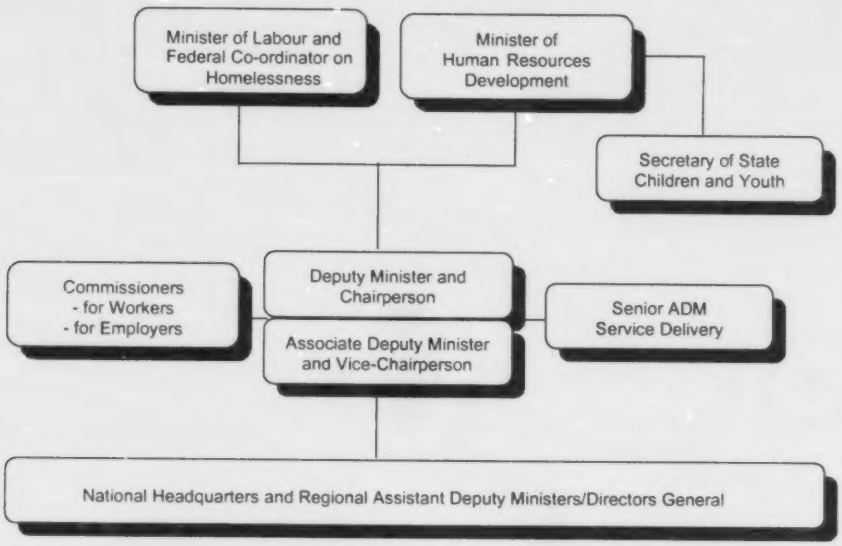
## *Horizontal Initiatives*

*Regulatory Initiatives* ..... 88

*Sustainable Development Strategy* ..... 92

## *Collective Initiatives* ..... 95

## FIGURE 1: ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND DEPARTMENTAL FORECAST AND PLANNED SPENDING FOR THE ESTIMATES YEAR




| | Forecast | | Planned Spending | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2001-2002 | | 2002-2003 | | 2003-2004 | |
| **Service Lines** | **FTEs** | **millions ($)** | **FTEs** | **millions ($)** | **FTEs** | **millions ($)** |
| **Budgetary** | | | | | | |
| Income Security | 3,512 | 25,614.3 | **3,511** | **26,637.5** | 3,511 | 27,682.8 |
| EI Income Benefits | 7,651 | 580.0 | **7,630** | **528.7** | 7,585 | 524.6 |
| Human Resources Investment | 3,967 | 2,567.7 | **3,823** | **2,487.3** | 3,505 | 2,376.4 |
| Labour | 740 | 173.5 | **743** | **172.0** | 730 | 173.1 |
| Service Delivery Support | 3,017 | 428.6 | **2,917** | **431.0** | 2,895 | 423.3 |
| Corporate Services | 2,895 | 425.8 | **2,865** | **381.0** | 2,884 | 380.1 |
| **Gross Budgetary** | 21,782 | 29,789.9 | **21,489** | **30,637.5** | 21,110 | 31,560.3 |
| Respendable revenue | | (1,574.9) | | **(1,500.2)** | | (1,501.1) |
| **Net Budgetary**[a] | | 28,215.0 | | **29,137.3** | | 30,059.2 |
| **Non-Budgetary** | | | | | | |
| Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* | | 1,683.0 | | **1,800.0** | | 2,200.0 |
| **Specified Purpose Accounts** | | | | | | |
| Employment Insurance | | 15,607.3 | | **17,338.9** | | 16,919.0 |
| Canada Pension Plan | | 20,665.4 | | **21,528.2** | | 22,526.9 |
| Other Specified Purpose Accounts | | 64.9 | | **60.9** | | 60.9 |
| Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP | | (147.6) | | **(139.1)** | | (138.6) |
| **Total HRDC** | 21,782 | 66,088.0 | **21,489** | **69,726.2** | 21,110 | 71,627.4 |

a. The net budgetary increase of $922.3M between the planning spending 2002-2003 and the forecast 2001-2002 is mainly due to statutory transfer payments. See figure 4 for additional information.

## FIGURE 2: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

| (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Budgetary Main Estimates** | 29,531.3 | **30,553.2** | 31,348.2 |
| Less: Respendable revenue | (1,375.5) | **(1,500.2)** | (1,501.1) |
| **Total Main Estimates** | 28,155.7 | **29,053.0** | 29,847.1 |
| Adjustments to Planned Spending | 258.6 | **84.3** | 212.1 |
| Adjustments to Revenues | (199.4) | **0.0** | 0.0 |
| | 28,215.0 | **29,137.3** | 30,059.2 |
| **Non-Budgetary Main Estimates** | 1,900.0 | **1,800.0** | 2,200.0 |
| Adjustments to Planned Spending | (217.0) | **0.0** | 0.0 |
| | 1,683.0 | **1,800.0** | 2,200.0 |
| **Net Planned Spending** | 29,898.0 | **30,937.3** | 32,259.2 |
| **Specified Purpose Accounts** | | | |
| Employment Insurance | 15,607.3 | **17,338.9** | 16,919.0 |
| Canada Pension Plan | 20,665.4 | **21,528.2** | 22,526.9 |
| Other Specified Purpose Accounts | 64.9 | **60.9** | 60.9 |
| Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP | (147.6) | **(139.1)** | (138.6) |
| **Total HRDC Consolidated** | 66,088.0 | **69,726.2** | 71,627.4 |
| **Less: Non-respendable Revenues**[a] | | | |
| Student Loans recovery | 91.5 | 100.7 | 115.8 |
| Set-offs of income tax refunds | 28.5 | 31.3 | 31.3 |
| Others | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | 121.0 | 133.0 | 148.1 |
| **Plus: Services Received without Charge** | | | |
| Contributions covering employer's share of employee's insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat | 26.3 | 18.2 | 16.9 |
| Salary and associated costs of legal services provided by the Department of Justice | 3.4 | 3.5 | 3.7 |
| | 29.7 | 21.7 | 20.6 |
| **Total Net Departmental Cost** | 65,996.7 | 69,614.8 | 71,499.8 |
| Full Time Equivalents | 21,782 | 21,489 | 21,110 |

a. Excludes recoveries associated with the Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP.

## FIGURE 3: DEPARTMENTAL RESOURCES BY SERVICE LINE – BUDGETARY

| (millions of dollars) | FTEs | Operating | Voted Grants and Contributions[a] | Subtotal: Gross Expenditures | Statutory Grants and Contributions | Total Gross Expenditures | Less: Revenue Credited to the Vote | Net Planned Spending |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Service Lines** | | | | | | | | |
| Income Security | 3,512 | 306.3 | - | 306.3 | 25,308.0 | 25,614.3 | (181.0) | 25,433.3 |
| | **3,511** | **287.5** | **-** | **287.5** | **26,350.0** | **26,637.5** | **(174.0)** | **26,463.5** |
| | *3,511* | *282.8* | *-* | *282.8* | *27,400.0* | *27,682.8* | *(168.8)* | *27,514.1* |
| EI Income Benefits | 7,651 | 579.9 | - | 579.9 | 0.1 | 580.0 | (508.1) | 71.9 |
| | **7,630** | **528.5** | **-** | **528.5** | **0.1** | **528.7** | **(459.8)** | **68.9** |
| | *7,585* | *524.5* | *-* | *524.5* | *0.1* | *524.7* | *(458.4)* | *66.2* |
| Human Resources | 3,967 | 599.3 | 965.2 | 1,564.6 | 1,003.1 | 2,567.7 | (283.5) | 2,284.1 |
| Investment | **3,823** | **576.1** | **934.3** | **1,510.4** | **976.9** | **2,487.3** | **(262.1)** | **2,225.2** |
| | *3,505* | *566.9* | *887.9* | *1,454.9* | *921.5* | *2,376.4* | *(262.1)* | *2,114.3* |
| Labour | 740 | 171.2 | 2.3 | 173.5 | 0.0 | 173.5 | (47.0) | 126.5 |
| | **743** | **168.8** | **3.3** | **172.0** | **0.0** | **172.0** | **(48.0)** | **124.0** |
| | *730* | *169.8* | *3.3* | *173.1* | *0.0* | *173.1* | *(49.0)* | *124.1* |
| Service Delivery | 3,017 | 428.6 | - | 428.6 | - | 428.6 | (282.4) | 146.2 |
| Support | **2,917** | **431.0** | **-** | **431.0** | **-** | **431.0** | **(306.8)** | **124.2** |
| | *2,895* | *423.3* | *-* | *423.3* | *-* | *423.3* | *(315.9)* | *107.4* |
| Corporate Services | 2,895 | 425.8 | - | 425.8 | - | 425.8 | (272.8) | 153.0 |
| | **2,865** | **381.0** | **-** | **381.0** | **-** | **381.0** | **(249.5)** | **131.5** |
| | *2,884* | *380.1* | *-* | *380.1* | *-* | *380.1* | *(246.8)* | *133.2* |
| **Total** | 21,782 | 2,511.1 | 967.5 | 3,478.7 | 26,311.3 | 29,789.9 | (1,574.9) | 28,215.0 |
| | **21,489** | **2,372.8** | **937.6** | **3,310.4** | **27,327.0** | **30,637.4** | **(1,500.2)** | **29,137.3** |
| | *21,110* | *2,347.5* | *891.2* | *3,238.6* | *28,321.7* | *31,560.3* | *(1,501.1)* | *30,059.2* |

**Legend:**
**For each Service Line...**

| | |
|---|---|
| First line | Forecast 2001-2002 |
| **Second line** | **Planned Spending 2002-2003** |
| *Third line* | *Planned Spending 2003-2004* |

a. Excludes Employment Benefits and Support Measures authorized under Part II of the *Employment Insurance Act*.

## FIGURE 4: SUMMARY OF TRANSFER PAYMENTS

| (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Income Security** | | | |
| (S) Old Age Security | 19,682.0 | **20,359.0** | 21,260.0 |
| (S) Guaranteed Income Supplement | 5,236.0 | **5,589.0** | 5,729.0 |
| (S) Allowance payments | 390.0 | **402.0** | 411.0 |
| | 25,308.0 | **26,350.0** | 27,400.0 |
| **Employment Insurance Income Benefits** | | | |
| (S) Civil Service Insurance actuarial liability adjustement | 0.1 | **0.1** | 0.1 |
| **Human Resources Investment** | | | |
| (S) Canada Education Savings Grant | 362.0 | **423.0** | 448.0 |
| (S) Canada Study Grants | 78.0 | **130.1** | 130.1 |
| (S) Labour Adjustment Benefits | 0.7 | **0.2** | 0.0 |
| (S) Direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act* | 97.9 | **115.1** | 149.3 |
| (S) Interest payments under the *Canada Student Loans Act* | 1.1 | **0.9** | 0.7 |
| (S) Liabilities under the *Canada Student Loans Act* | 90.7 | **65.5** | 47.1 |
| (S) Interest payments and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act* | 372.7 | **242.1** | 146.4 |
| Grants and Contributions | 965.2 | **934.3** | 887.9 |
| | 1,968.3 | **1,911.2** | 1,809.4 |
| **Labour** | | | |
| Grants, Contributions and Statutory Payments | 2.3 | **3.3** | 3.3 |
| **Total Transfer Payments** | 27,278.8 | **28,264.6** | 29,212.8 |

## FIGURE 5: SOURCES OF RESPENDABLE AND NON-RESPENDABLE REVENUES

| (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Respendable Revenues** | | | |
| Income Security | 181.0 | 174.0 | 168.8 |
| EI Income Benefits | 508.1 | 459.8 | 458.4 |
| Human Resources Investment | 283.5 | 262.1 | 262.1 |
| Labour | 47.0 | 48.0 | 49.0 |
| Services Delivery Support | 282.4 | 306.8 | 315.9 |
| Corporate Services | 272.8 | 249.5 | 246.8 |
| **Total Respendable Revenues** | **1,574.9** | **1,500.2** | **1,501.1** |
| **Non-respendable Revenues** | | | |
| Income Security - Recovery of Employee Benefit Plan (EBP) costs | 19.8 | 18.8 | 18.8 |
| EI Income Benefits - Recovery of EBP | 62.4 | 58.9 | 58.7 |
| Human Resources Investment | | | |
| Student loan recoveries | 91.5 | 100.7 | 115.8 |
| Set-offs of income tax refunds | 28.5 | 31.3 | 31.3 |
| Recovery of EBP | 22.8 | 21.2 | 21.2 |
| | 142.8 | 153.2 | 168.3 |
| Labour - Service Fees | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| Services Delivery Support - Recovery of EBP | 21.4 | 19.7 | 19.4 |
| Corporate Services - Recovery of EBP | 21.2 | 20.5 | 20.4 |
| **Total Non-Respendable Revenues** | **268.6** | **272.1** | **286.7** |

## FIGURE 6: LOANS – NON-BUDGETARY

| (millions of dollars) | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Human Resources Investment** | | | |
| Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act* | 1,683.0 | 1,800.0 | 2,200.0 |
| **Total** | 1,683.0 | 1,800.0 | 2,200.0 |

# Details on Transfer Payments

Human Resources Development Canada has a substantial number of transfer payment programs. These support individuals, communities, the private and voluntary sectors, labour, other orders of government, and Aboriginal organizations in the achievement of shared human development goals. We are subject to the revised policy on Transfer Payments, which was introduced on June 1, 2000. That policy requires departments to report on those transfer payment programs that are worth at least $5 million. In so doing, we are helping to demonstrate sound management of, control over, and accountability for our transfer payments.

Consistent with this policy, we have developed descriptive material on each program funded from the Consolidated Revenue Fund, including stated objectives, expected results and outcomes, and milestones for achievement. We have also prepared a table listing the active Terms and Conditions for transfer payments and a fact sheet for each program involving more than $5 million.

Planned spending figures reflect estimated program costs and exclude operating resources necessary to deliver the program.

## NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY SERVICE LINE (2002-2003 PLANNED: $937.6 MILLION ($M))

| Associated Programs (Terms and Conditions) | For more details, see Fact Sheet # |
|---|---|
| **Human Resources Investment (HRI)** | |
| **Grants** | |
| *Grants to individuals, organizations and corporations to assist individuals to improve their employability and to promote employment opportunities by assisting local entrepreneurial development* (Planned: $8.2M) | |
| Youth Employment Initiatives | Fact Sheet 5 |
| *Grants to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy* (Planned: $28.2M) | |
| National Literacy Program | Fact Sheet 1 |
| *Grants to non-profit organizations for activities eligible for support through the Social Development Partnerships Program* (Planned: $7.0M) | |
| Social Development Partnerships Program | Fact Sheet 2 |

| Associated Programs (Terms and Conditions) | For more details, see Fact Sheet # |
|---|---|

## Contributions

*Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market* (Planned: $550.4M)

| | |
|---|---|
| Opportunities Fund for Persons with Disabilities | Fact Sheet 3 |
| Aboriginal Human Resources Development Strategy | Fact Sheet 4 |
| Youth Employment Initiatives | Fact Sheet 5 |
| Social Development Partnerships Program | Fact Sheet 2 |
| Older Workers Pilot Projects | Fact Sheet 8 |

*Employability assistance for people with disabilities – Payments to provincial and territorial governments, in accordance with bilateral agreements, for the provision of a range of measures to enhance the economic participation of working age adults with disabilities in the labour market by helping them to prepare for, attain and retain employment* (Planned: $192.0M)

| | |
|---|---|
| Canadian-Provincial/Territorial Employability Assistance for People with Disabilities | Fact Sheet 6 |

*Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives which will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system* (Planned: $3.4M)

*Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives with respect to the development, application, use and diffusion of new learning and training technologies (Office of Learning Technology)* (Planned: $2.8M)

*Homelessness – Contributions to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, community groups, employers and individuals to support activities to help alleviate and prevent homelessness across Canada* (Planned: $142.4M)

| | |
|---|---|
| Homelessness (Supporting Communities Partnership Initiative); Youth (Homelessness); Urban Aboriginal Strategy (Homelessness) | Fact Sheet 7 |

| Associated Programs (Terms and Conditions) | For more details, see Fact Sheet # |
|---|---|

## Labour

### Grants

*Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee* (Planned: $0.0M)

*Fire Prevention Canada* (Planned: $0.0M)

*To support activities which contribute to occupational safety and health program objectives* (Planned: $0.0M)

*To support standards-writing associations* (Planned: $0.0M)

### Contributions

*Labour-Management Partnerships Program* (Planned: $1.6M)

*Labour Commission* (Planned: $1.6M)

## FACT SHEET # 1: NATIONAL LITERACY PROGRAM (2002-2003 PLANNED SPENDING: $28.2M)

| | |
|---|---|
| Objectives | Provides financial (and technical) assistance for activities designed to achieve one or another of the following overall objectives:<br>a) enable increased understanding of literacy issues through promotion and public awareness;<br>b) foster co-ordination and information-sharing among all literacy-related organizations;<br>c) enhance outreach measures and access activities for community and workplace literacy programming;<br>d) support the development and exchange of learning materials, methods and programs;<br>e) stimulate applied research and development initiatives which address the needs of literacy practice and practitioners;<br>f) encourage innovative developments and solutions in literacy programming through community, labour or private sector demonstration projects;<br>g) develop the capacity of major organizations and institutions involved in literacy to represent and advocate for literacy. |
| Expected Results and Outcomes | • Partner strengthening and support<br>• Production of relevant and effective learning materials<br>• Improved public awareness<br>• Production of relevant, high quality research<br>• Strengthened co-ordination and information sharing<br>• Improved access to literacy services for Canadians in need |
| Milestones for Achievement: | |
| → Renewal Date | March 31, 2005 |
| → Evaluation Performed | 1995: Formative Evaluation |
| → Evaluation Scheduled | 2002-2003: Evaluation of National Literacy Secretariat Programs |

## FACT SHEET # 2: SOCIAL DEVELOPMENT PARTNERSHIPS PROGRAM[a] (2002-2003 PLANNED SPENDING: $27.4M)

| | |
|---|---|
| Objectives | A research and development program that supports activities of the social non-profit sector in line with HRDC's mandate. These activities identify, develop and promote nationally significant best practices and models of service delivery and build community capacity to meet the social development needs and aspirations of populations who are or may be at risk.<br>These objectives will be achieved through a review and accountability framework, in partnership with the voluntary sector. |
| Expected Results and Outcomes | Qualitative results in the following areas:<br>• increased research from a national perspective on key issues, models and practices in social development;<br>• increased capacity in the voluntary sector;<br>• increased opportunity for Canadians to become involved in their communities through voluntary organizations; and<br>• increased community support and reduced barriers for Canadians with intellectual and/or physical disabilities. |
| Milestones for Achievement: | |
| → Renewal Date | December 2002[b] |
| → Evaluation Performed | None to date |
| → Evaluation Scheduled | 2001-2002: Evaluation[c] |

a. Includes all programs using Social Development Partnerships Program (SDPP) terms and conditions, these are: Voluntary Sector Initiative, some of Child Care Visions and SDPP.

b. The Terms and Conditions of the program will be reviewed with Treasury Board Secretariat in 2002-2003.

c. An evaluation of the Child Care Visions Program is scheduled for completion in 2001-2002.

## FACT SHEET # 3: OPPORTUNITIES FUND FOR PERSONS WITH DISABILITIES (2002-2003 PLANNED SPENDING: $23.8M)

| | |
|---|---|
| Objectives | To assist persons with disabilities in preparing for, obtaining and keeping employment, or becoming self-employed, thereby increasing their economic participation and independence.<br>The objective will be achieved by working in partnership with non-government organizations representing persons with disabilities, the private sector and provincial governments in using innovative approaches that demonstrate best practices to promoting the economic integration of persons with disabilities. |
| Expected Result and Outcome | Approximately 5,000 persons with disabilities will be assisted annually, of whom 2,000 will find work. |
| Milestones for Achievement: | |
| → Renewal Date | March 31, 2003 |
| → Evaluations Performed | 1998: Formative Evaluation<br>2001: Summative Evaluation |
| → Evaluation Scheduled | 2004: Summative Evaluation |

## FACT SHEET # 4: ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY (AHRDS) (2002-2003 PLANNED SPENDING: $236.3M)

| | |
|---|---|
| Objectives | To support Aboriginal organizations to develop and implement labour market, youth and child care programs that are designed to address the local and regional needs of Aboriginal people.<br>This programming will:<br>a) assist Aboriginal individuals to prepare for, obtain and maintain employment, thereby resulting in savings to income support programs;<br>b) assist Aboriginal youth (a person normally from 15 to 30 years of age) in preparing for, obtaining and maintaining employment and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment; and<br>c) increase the supply of quality child care services in First Nations and Inuit communities, thereby raising the availability of distinct and diverse services in these communities to a level comparable to that of the general population. |
| Expected Result and Outcome[a] | Assist 30,000 Aboriginal clients, of whom 12,000 are expected to find and keep work or become self-employed. |
| Milestones for Achievement: | |
| → Renewal Date | March 31, 2004 |
| → Evaluation Performed | None to date |
| → Evaluations Scheduled | 2001-2002 and 2002-2003 (Evaluation report by August 2002):<br>• Portrait of administrative data reflecting the Strategy<br>• Community Case Studies assessing the impact of the AHRDS with client follow-up surveys analyzing earnings, duration of employment, use of skills and positioning these results within the community's context<br>• Assessment of the Strategy's partnership, horizontal management and program integration dimensions.<br>Final Evaluation to be completed by March 2004. Evaluation to include primarily summative elements with minor formative explorations. |

a. These results and outcomes are based on total program funding through the Consolidated Revenue Fund (CRF) and EI Part II. Specific results derived from the CRF funding only are unavailable.

## FACT SHEET # 5: YOUTH EMPLOYMENT INITIATIVES (2002-2003 PLANNED SPENDING: $257.0M)

| | | |
|---|---|---|
| Objective | To assist youth in preparing for, obtaining and maintaining employment, and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment. | |
| Expected Results and Outcomes | Assist 65,000 youth to obtain work experience, of whom 11,000 are expected to find work and 47,000 are expected to return to school.<br>Of those returning to school, it is estimated that 45,000 will be students who return to school after summer employment and 2,000 will be participants in Youth Service Canada and Youth Internship Canada.<br>Additional youth-at-risk activities to enhance their future participation in the labour market include measurement of the number of personal action plans initiated and the number completed. 2002-2003 will be a benchmarking year for action plans initiated and completed. | |
| Milestones for Achievement: | | |
| → Renewal Date | March 31, 2005 | |
| → Evaluations Performed | 1997: | Summer Career Placements Summative Evaluation |
| | 1998-1999: | Youth Service Canada Summative Evaluation |
| | | Youth Employment Strategy: A Formative Evaluation of Youth Internship Canada and Other HRDC Youth Initiatives |
| | | Interdepartmental Evaluation of the Youth Employment Strategy (YES) |
| | 2000-2001: | Youth Service Canada Evaluation (Longitudinal Study) |
| | | Summative Evaluation of HRDC's Youth Internship Programs under the Youth Employment Strategy |
| | | YES Interdepartmental Evaluation Phase I |
| | 2001-2002: | Youth Internship Canada Program Evaluation Phases II and III |
| | | YES Interdepartmental Evaluation Phase II (consolidates YES with other federal youth programs) |
| → Evaluation Scheduled | None to date | |

## FACT SHEET # 6: CANADIAN-PROVINCIAL/TERRITORIAL EMPLOYABILITY ASSISTANCE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES (EAPD) (2002-2003 PLANNED SPENDING: $192.0M)

| | |
|---|---|
| Objective | To provide funding to provinces and territories for a range of measures to enhance the economic participation of working age adults with disabilities in the labour market by helping them prepare for, attain and retain employment. |
| Expected Result and Outcome | The key outcome commitment is to help people with disabilities prepare for, attain and retain employment. EAPD emphasizes accountability and the federal and provincial governments jointly developed the results indicators.<br><br>Data on outcomes will be available in the EAPD national annual report to be released in spring 2002. |
| Milestones for Achievement: | |
| → Renewal Date | April 1, 2003 |
| → Evaluations Performed | 1999-2000: Evaluability Assessment<br>2001-2002: Bilateral evaluations |
| → Evaluation Scheduled | 2001-2002: Promising Practices |

## FACT SHEET # 7: HOMELESSNESS (SUPPORTING COMMUNITIES PARTNERSHIP INITIATIVE); YOUTH (HOMELESSNESS); URBAN ABORIGINAL STRATEGY (HOMELESSNESS) (2002-2003 PLANNED SPENDING: $142.4M)

| | |
|---|---|
| Objectives | (1) to ensure that no individuals are involuntarily on the street by ensuring that sufficient shelters and adequate support systems are available;<br>(2) to reduce significantly the number of individuals requiring emergency shelters and transition and supportive housing (through, for example, health services, low cost housing, discharge planning, early intervention, prevention initiatives);<br>(3) to help individuals move from homelessness through to self-sufficiency, where possible;<br>(4) to help communities strengthen their capacity to address the needs of their homeless population; and<br>(5) to improve the social, health and economic well-being of people who are homeless. |
| Expected Results and Outcomes | • New/strengthened partnerships and networks<br>• Improved sharing of lessons learned and increased awareness of the planning process and projects<br>• New/enhanced skills/knowledge within structures<br>• New/enhanced assessment of local need and gaps<br>• Development of community plan assessing needs, identifying gaps and setting priorities<br>• Projects addressing priorities (including urgent needs projects)<br>• Projects addressing research of local issues |
| Milestones for Achievement: | |
| → Renewal Date | Program to end on March 31, 2003 |
| → Audit Performed | Fiscal Year 2000-2001: Implementation Review: Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI) |
| → Audit Scheduled | Fiscal Year 2002-2003: Compliance Audit |
| → Evaluations performed | • Report on Case Studies for Youth Homelessness (2001-2002)<br>• Evaluation of HRDC components of National Homelessness Initiative (NHI) completed Fiscal Year 2001-2002<br>• Roll-up of NHI Evaluation Report for Fiscal Year 2001-2002 |
| → Evaluation scheduled | SCPI Community Self-Evaluations |

## FACT SHEET # 8: OLDER WORKERS PILOT PROJECTS (2002-2003 PLANNED SPENDING: $9.1M)

| | |
|---|---|
| Objectives | To support innovative pilot projects designed to re-integrate displaced older workers into sustainable employment, or maintain in employment older workers threatened with displacement.<br><br>This objective supports HRDC's human resources investment priorities aimed at helping clientele with particular labour market needs and issues, broadening partnerships to enhance and integrate programming and focusing on prevention. |
| Expected Results and Outcomes | These projects will provide both levels of government with a better understanding of what works for this particular client group and how HRDC might wish to proceed co-operatively in advancing eventual policies and programs for older workers. |
| Milestones for Achievements: | |
| Renewal Date | Program to end on March 31, 2003. |
| Evaluation performed | While most Older Workers projects are operating, no evaluations have been carried out yet. |
| Evaluation scheduled | Evaluations will be carried out at the end of each agreement. |

# Employment Insurance Part II – 2002-2003 Expenditure Plan

## Background

Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* commits the federal government to work in concert with provinces and territories in designing and implementing active employment programs that would be more effective in helping unemployed Canadians integrate into the labour market. These programs are called Employment Benefits and Support Measures (EBSMs).

In accordance with the Government of Canada's 1996 offer to provinces and territories to enter into bilateral partnerships on labour market activities, Labour Market Development Agreements (LMDAs) have been concluded with nine provinces and the three territories. The LMDAs involve two types of arrangements:

- In co-management agreements, Human Resources Development Canada (HRDC) and a province or territory jointly assume responsibility for the planning and design of EBSMs, while HRDC continues to deliver programs and services through its service delivery network. Such agreements have been concluded with Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, British Columbia and Yukon. There is also a strategic partnership agreement that is a variation of co-management in Nova Scotia. Furthermore, HRDC delivers EBSMs in Ontario where there is no LMDA.
- In transfer agreements, a province or territory assumes responsibility for the design and delivery of active employment programs similar to EBSMs. Such agreements have been concluded with New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, the Northwest Territories and Nunavut.

In addition to locally and regionally delivered EBSMs and similar programs, pan-Canadian activities that are national or multi-regional in scope or purpose are delivered by HRDC in any of the provinces through EBSMs.

## Employment Benefits and Support Measures

The five Employment Benefits are:

- **Targeted Wage Subsidies** – to encourage employers to hire individuals whom they would not normally hire in the absence of a subsidy;
- **Self-Employment** – to help individuals to create jobs for themselves by starting a business;
- **Job Creation Partnerships** – to provide individuals with opportunities through which they can gain work experience which leads to ongoing employment;
- **Targeted Earnings Supplements** – to encourage individuals to accept employment by offering them financial incentives; and

- **Skills Development** – to help individuals to obtain skills for employment, ranging from basic to advanced skills through direct assistance to individuals, and, where applicable, contributions to provinces/territories or provincially/territorially funded training institutions to cover costs not included in tuition fees.

It should be noted that of the Employment Benefits listed above, Targeted Earnings Supplements has not yet been implemented. Pilot research projects were conducted to evaluate the effectiveness of Targeted Earnings Supplements but HRDC has not yet arrived at a feasible design.

Those eligible to receive assistance under the Employment Benefits are defined in Section 58 of the *EI Act*, i.e., active claimants and former claimants (individuals who have received regular benefits in the past three years or maternity or parental benefits in the past five years).

Part II of the legislation also authorizes the establishment of Support Measures in support of the National Employment Service. The three Support Measures are:

- **Employment Assistance Services** – to assist organizations in the provision of employment services to unemployed persons;
- **Labour Market Partnerships** – to encourage and support employers, employee and/or employer associations and communities to improve their capacity for dealing with human resource requirements and implementing labour force adjustments; and
- **Research and Innovation** – to support activities, that identify better ways of helping persons prepare for or keep employment and be productive participants in the labour force.

# Financial Data

### 2002-2003 EMPLOYMENT INSURANCE PLAN

| (en millions de dollars) | Base | Réinvestissement | Total du Plan |
|---|---|---|---|
| Terre-Neuve-et-Labrador | 56.3 | 73.1 | 129.4 |
| Nouvelle-Écosse | 50.4 | 30.3 | 80.8 |
| Nouveau-Brunswick | 49.1 | 42.1 | 91.2 |
| Île-du-Prince-Édouard | 15.6 | 10.0 | 25.6 |
| Québec | 349.2 | 248.1 | 597.3 |
| Ontario | 342.1 | 184.1 | 526.2 |
| Manitoba | 38.7 | 10.2 | 49.0 |
| Saskatchewan | 29.1 | 9.9 | 38.9 |
| Alberta | 76.2 | 35.9 | 112.1 |
| Territoires du Nord-Ouest | 2.1 | 1.6 | 3.7 |
| Nunavut | 1.4 | 1.0 | 2.3 |
| Colombie-Britannique | 137.7 | 151.7 | 289.5 |
| Yukon | 2.1 | 2.0 | 4.1 |
| | 1,150.0 | 800.0 | 1,950.0 |
| Responsabilités pancanadiennes[a] | 237.2 | 0.0 | 237.2 |
| Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien | 1,387.2 | 800.0 | 2,187.2 |

a. Funds earmarked for Pan-Canadian priorities, such as Aboriginal programming, Youth programming, Sectoral and Innovations projects. The amount is net of $12.8M funds converted into HRDC operating costs.

For 2002-2003, the EI Part II expenditure authority of $2.2 billion represents 0.6% of total estimated insurable earnings of $363.985 billion. This represents a lower level of expenditures than the 0.8% ceiling imposed under the Act, which is estimated at $2.912 billion.

Some of the savings from Part I income benefits generated by the EI reform are included in these funds to provide job opportunities and help Canadians get back to work more quickly. The amount of re-investment reached maturity at $800 million in 2000-2001.

## Expected Results

It is expected that 266,000 active claimants and an estimated 90,000 former claimants will be assisted in 2002-2003. These targets may change, depending on labour market conditions and agreements achieved with provinces and territories.

HRDC will carefully monitor the impact of EBSMs on individuals and communities; the performance of the economy and job markets; and the ways in which workers, employers, industries and communities are affected and adjust.

An accountability framework has been developed that respects the legal responsibility of the Minister of Human Resources Development for the EI Account. Key indicators will measure both the short and long term outcomes of EBSMs.

| EBSM (EI PART II ACTIVITIES) | | | |
|---|---|---|---|
| | Clients Employed/ Self-employed | Unpaid Benefits | Active Claimants Assisted |
| Targeted Results 2000-2001 | 210,584 | $719.9M | 299,200 |
| Actual Results 2000-2001 | 206,004 | $730.4M | 286,184 |
| Targeted Results 2001-2002 | 214,314 | $733.4M | 308,762 |
| Forecasted Results 2001-2002 | 175,000[1] | $725.0M[2] | 270,000[3] |
| Targeted Results 2002-2003 | 171,000 | $700.0M | 266,000 |

Notes:

a. Targeted Results for 2000-2001 and 2001-2002 are the total of the targets as submitted by the regions, provinces and territories. These targets may not correspond to those published in the 2001-2002 EI Part II Expenditure Plan due to revised targets being submitted after December 2000. The 2002-2003 Targeted Results are national projections based on historical data, expected policy revisions, forecasted labour market conditions and funding levels. It should be noted that these targets do not include results that may be achieved through the use of self-serve electronic products by EI clients. (Prior to 2000-2001, Targeted Results reflected the benchmarks developed from an analysis of the Unemployment Insurance Development Uses programming).

b. Forecasted Results for 2001-2002 are based on an analysis of historical and year-to-date data as of September 30, 2001.

c. The 2000-2001 Clients Employed and Unpaid Benefits data include Fisheries Restructuring and Adjustment Measures (FRAM) but exclude Aboriginal EBSMs. The 2000-2001 target for Active Claimants Assisted is for regular EBSMs only but the actual results include FRAM and Aboriginal EBSMs. All other data exclude FRAM and Aboriginal programs funded from the EI Part II Account.

Explanation of Variances

1. The Forecasted Clients Employed Results reflect a decrease of 1[illegible] in the actual number of Clients Employed as of September 30, 2001 compared to the corresponding period in 2000-2001. This decrease is expected to continue for several reasons: lower results because of the decrease in the number of carry-over clients from 2000-2001, a decrease in new program activities related to the reduction in program spending, and the continuing deepening of the economic downturn related to post-September 11 events. The number of former claimants finding employment during the first two quarters of 2001-2002 has decreased significantly.
2. The Unpaid Benefits result as of September 30, 2001 is on a par with the same period in 2000-2001, as is the number of Active Claimants returning to employment.
3. The forecasted decrease in program spending continuing into 2001-2002 will affect on the number of clients served.

Of the 13 formative evaluations scheduled to take place, 12 are completed. A formative evaluation of the Nunavut LMDA is planned for 2002-2003. Summative evaluations of the LMDAs, which will provide reliable and valid information concerning a program's impacts and effectiveness are underway in three provinces, namely British Columbia, Newfoundland and Labrador and Quebec (in Quebec, the province is leading the evaluation, in consultation with HRDC). In 2002-2003, in-depth comprehensive summative evaluations will commence in six other provinces, with the aim of completing further evaluation reports by the end of the fiscal year or in 2003-2004.

In addition to the work that will be undertaken to evaluate the LMDAs on a broader basis, HRDC will commence joint federal-provincial pilots to test the feasibility of using operational data to monitor and report on EBSM effectiveness on an ongoing basis as well. The Medium-Term Indicator (MTI) pilot will test a methodology for tracking participant outcomes over the medium-term (up to three years). Agreements have been reached with British Columbia and Alberta to pilot MTI this year and it is expected that an agreement will be reached shortly with Nova Scotia. The pilot supports the Department's commitment to monitor and report upon the effectiveness of EBSM programs delivered under LMDAs as fully as possible.

# Examples of Key Indicators by Strategic Outcome

| **Strategic Outcome:** | **Income Security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants** |
|---|---|
| ➢ | Percentage of callers answered by a service delivery agent within three minutes |
| ➢ | Average number of working days to process Old Age Security applications |
| ➢ | Average number of working days to process Canada Pension Plan (CPP) applications (excluding disability benefits) |
| ➢ | Average number of working days to process initial Canada Pension Plan Disability applications |
| ➢ | Average number of days to process first level of appeal (CPP-Disability) |
| ➢ | Number of disability beneficiaries with whom follow-up contact has been made |
| ➢ | Number of disability beneficiaries attempting to return to work |
| **Strategic Outcome:** | **The opportunity to fully participate in the workplace and community** |
| ➢ | Percentage of first benefit cheques paid as early as legally possible (within 28 days of when an individual's benefit period is to begin) |
| ➢ | Error rate in payment of Employment Insurance (EI) Benefits |
| ➢ | Savings from EI detection activities and from deterrence and prevention activities (dollar value) |
| ➢ | Percentage of callers answered by a service delivery agent within three minutes |
| ➢ | Percentage of appeals scheduled to be heard within 30 days of the filing of an EI appeal |
| ➢ | Number of clients employed or self-employed following program interventions |
| ➢ | Unpaid benefits (EI Part I) resulting from EI claimants employed following an EI Part II Employment Benefits and Support Measures |
| ➢ | Number of youth and Aboriginal clients who return to school following program interventions |
| ➢ | Number of Canadians who access learning opportunities as a result of Canada Student Loans and Canada Education Savings Grant Programs |
| ➢ | Percentage of Canadians aged 0 to 17 who are beneficiaries of Registered Education Savings Plans |
| ➢ | Percentage of population with post-secondary education who are still repaying a student loan |
| ➢ | Percentage of youth aged 18 to 24 who enter post-secondary education |
| ➢ | Percentage of Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI) communities with an approved plan |
| ➢ | Percentage of SCPI communities with representative advisory committees comprising local service providers and other stakeholders |
| ➢ | Budget and dollars expended for SCPI, youth and Aboriginal homelessness |
| **Strategic Outcome:** | **Safe, fair, stable and productive workplaces** |
| ➢ | Percentage of unjust dismissal complaints settled by inspectors (Part III of the *Canada Labour Code*) |
| ➢ | Percentage of Part II situations of non-compliance (excluding situations of danger) voluntarily resolved through the acceptance of Assurances of Voluntary Compliance |
| ➢ | Percentage of collective bargaining disputes settled under Part I of the *Canada Labour Code* without work stoppage |
| ➢ | Disabling injury incidence rate |
| **Strategic Outcome:** | **Sustainable and effective program management and service delivery** |
| ➢ | Total dollars collected – Employment Insurance and Employment Programs |
| ➢ | Total dollars collected – Canada Student Loans Program |
| ➢ | Total dollars collected – CPP inactive accounts |
| ➢ | Availability of HRDC's Automated Service Channels to Canadians |
| ➢ | Timely production of payment files in support of all HRDC payments to Canadians |
| ➢ | Turnover of indeterminate employees |
| ➢ | Visible minority, Aboriginal and persons with disabilities representation |

# Consolidated Report on Canada Student Loans

In August 2000, the Canada Student Loans Program (CSLP) was shifted from the risk-shared financing arrangements that had been in place with financial institutions between 1995 and July 2000 to a direct student loan financing plan.[20]

This meant that we had to redesign the delivery mechanism in order to directly finance student loans. In the new arrangement, the Government of Canada provides the necessary funding to students and two service providers have contracts to administer the loans.

It also meant that we had to use interim arrangements in order to ensure uninterrupted delivery of federal student financial assistance until the Direct Loans program could be fully implemented. To do that, we entered into interim contracts with the former risk-shared loan lenders to disburse full-time Direct Loans on the government's behalf. These contracts ended February 28, 2001.

## Reporting Entity

The entity detailed in this report is the Canada Student Loans Program only and does not include departmental operations related to the delivery of the CSLP. Expenditures in the figures are primarily statutory in nature, made under the authority of the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*.

## Basis of Accounting

The financial figures are prepared in accordance with accounting policies and concepts generally accepted in Canada and as reflected in the *Public Sector Accounting Handbook* of the Canadian Institute of Chartered Accountants.

## Specific Accounting Policies

### ➢ Revenues

CSLP has two sources of revenue: interest earned on Direct Loans; and recoveries on Guaranteed Loans and Direct Loans. Government accounting practices require that revenue from both sources be credited to the government's Consolidated Revenue Fund. They do not appear along with the expenditures in the CSLP accounts, but are reported separately in the financial statements of Human Resources Development Canada and the government.

[20] More information on the Canada Student Loans Program is available at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/

- Interest Earned on Direct Loans – Student borrowers are required to pay simple interest on their student loans once they leave full-time studies. At the time they leave school, students have the option of selecting a variable (prime + 2.5%) or fixed (prime + 5%) interest rate. The amounts in the figures represent the interest accrued on the outstanding balance of the government-owned Direct Loans only; borrowers continue to pay the interest accruing on the guaranteed and risk-shared loans directly to the private lender holding these loans.
- Recoveries on Direct Loans – The amounts in the figures represent the recovery of principal and interest on these direct loans.
- Recoveries on Guaranteed Loans – The Government reimburses the private lenders for any loans issued prior to August 1, 1995 that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which HRDC will attempt to recover these amounts). The amounts in the figures represent the recovery of principal and interest on these defaulted guaranteed loans.

### ➢ Canada Study Grants

Canada Study Grants improve access to post-secondary education. Four grant programs assist: (1) students with permanent disabilities in order to meet disability-related educational expenses (up to $5,000 annually); (2) students with dependents (up to $3,120 annually); (3) high-need part-time students with educational expenses (up to $1,200 annually); and (4) women in certain fields of Ph.D. studies (up to $3,000 annually for up to three years).

### ➢ Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The amounts in the figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans.

### ➢ Collection Costs

These amounts represent the cost of using private collection agencies to collect defaulted Canada Student Loans. The loans being collected include: guaranteed loans issued prior to July 31, 1995 that have gone into default and for which the government has reimbursed the private lender; and Direct Loans issued after July 31, 2000, that are returned to HRDC by the third party service provider as having defaulted. In accordance with HRDC accounting practices, collection costs are charged to a central departmental account and do not appear among the other CSLP expenditures.

### ➢ Interim Arrangements

As noted in the introduction to this section, interim contracts were entered into with the former risk-shared loan lenders to disburse full-time Direct Loans on the government's behalf until February 28, 2001. At that time, the government reimbursed the lenders 85% of the loan principal they had advanced during the interim period. The remaining 15% will be reimbursed to the lenders with possible adjustments upon completion of a full audit of the supporting documentation. These contracts also called for remuneration in the form of transaction fees and the interest on funds advanced on behalf of the Government. Another contract was entered into with Canada Post for the delivery of part-time Direct Loans. The Interest Cost to Financial

Institutions (Interim) and Transition fees to Financial Institutions (Interim) items identify the cost of these interim arrangements.

- Interest Cost to Financial Institutions (Interim) – This expense represents the interest costs, calculated at prime, paid by CSLP on a monthly basis to the lending institutions on the outstanding advances made to full-time students with Direct Loans.
- Transition Fees to Financial Institutions (Interim) – This expense represents the cost of transaction fees paid by CSLP during the interim period for each fully completed full-time loan made to the student by the participating lending institutions. Transition fees also include payments made to Canada Post for each fully completed part-time loan made during the interim period. The cost is calculated on the basis of certificates of eligibility negotiated by the student.

### ➢ Service Bureau Costs

Beginning March 1, 2001, CSLP uses third party service providers to administer Direct Loans disbursement, in-study loan management and post-studies repayment activities. This item represents the cost associated with these contracted services.

### ➢ Risk Premium

Risk premium represents part of the remuneration offered to lending institutions participating in the risk-shared program from August 1, 1995 to July 31, 2000. The risk premium was 5% of the value of loans being consolidated (normally the value of loans issued to students), being calculated and paid at the time students leave studies and go into repayment. In return, the lenders assumed all risk associated with non-repayment of these loans.

### ➢ Put-back

Subject to the provisions of the contracts with lending institutions, the government will purchase from a lender the student loans that are in default of payment for at least twelve months and that, in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question.

### ➢ Administrative Fees to Provinces and Territories

Pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act* (*CSFA Act*), the government has entered into arrangements with participating provinces and the Yukon to facilitate the administration of the CSLP. They administer the application and needs assessment activities associated with federal student assistance and in return they are paid an administrative fee.

### ➢ In-Study Interest Subsidy

A central feature of federal student assistance is that student borrowers are not required to pay the interest on their student loans as long as they are in study and, in the case of loans negotiated prior to August 1, 1993, for six months after the completion of studies. Under the guaranteed and risk-shared programs, the government paid the interest to the lending institutions on behalf of the student. Under Direct Loans, the government forgoes any interest

on the loans while the student remains in studies. Because of this change in practice, no interest subsidy item for Direct Loans appears in the financial figures.

### ➢ Interest Relief

Assistance may be provided to cover loan interest for borrowers who have difficulty repaying their loans. The shift from Guaranteed and Risk-Shared Loans to Direct Loans did not alter interest relief for loans in distress from the borrower's perspective; however, the method of recording associated costs changed. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP compensates lending institutions for lost interest equal to the amount of loans under interest relief. For loans issued after August 1, 2000, the loans of borrowers receiving interest relief will not accrue interest.

### ➢ Debt Reduction in Repayment

Debt Reduction in Repayment (DRR) assists borrowers in severe financial hardship. DRR is a federal repayment assistance program through which the Government of Canada reduces a qualifying student's outstanding Canada Student Loans principal to an affordable amount after all other interest relief measures are exhausted. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP pays the lending institutions the amount of student debt principal reduced by the Government of Canada under DRR. Prior to the 2000-2001 fiscal year, expenditures and forecasts related to debt reduction and repayment have been included with interest relief. For loans issued after August 1, 2000, the Government of Canada forgives a portion of the loan principal. Because a student borrower cannot be eligible for DRR until they have exhausted Interest Relief (5 years), amounts presented in the financial tables are associated with loans negotiated prior to August 1, 2000.

### ➢ Claims Paid and Loans Forgiven

From the beginning of the program in 1964 up to July 31, 1995, the Government fully guaranteed all loans issued to students by private lenders. The Government reimburses private lenders for any of these loans that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which HRDC will attempt to recover these amounts). The risk-shared arrangements also permitted loans issued from August 1, 1995 to July 31, 2000 to be guaranteed under specific circumstances. This item represents the costs associated with this loan guarantee.

Pursuant to the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, the government incurs the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of the death of the borrower or if the borrower becomes permanently disabled and cannot repay the loan without undue hardship.

### ➢ Bad Debt Expense

Under Direct Loans, the government now owns the loans issued to students and must record them as assets. As a result, Generally Accepted Accounting Principles require a provision be made for potential future losses associated with these loans. The provision must be made in the year the loans are issued even though the losses may occur many years later. The expense item is calculated as a percentage of the value of loans issued in a year based on historical information. The provision pertains only to the Direct Loans portfolio. This expense item is incorporated into the Department of Finance's general financing operations. The amount presented here is the cost attributed to the CSLP.

### ➢ Alternative Payments to Non-participating Provinces

Payments to non-participating provinces are transfers to provinces and territories that choose not to participate in the CSLP. In return, these provinces and territories are entitled to alternative payments to assist in paying the cost of operating a similar program.

## Commitments

As at March 31, 2002 the department will have the following commitments for Service Provider contracts: $147 million for the years 2002-2003 and 2003-2004.

## FIGURE 1: CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – COMBINED PROGRAMS

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Revenues** | | | | | |
| Interest earned on Direct Loans | 0.0 | 0.3 | 5.7 | 19.8 | 25.4 |
| Recoveries on Guaranteed Loans | 154.5 | 125.7 | 120.0 | 120.0 | 116.8 |
| **Total Revenues** | **154.5** | **126.0** | **125.7** | **139.8** | **142.2** |
| **Expenses** | | | | | |
| *Transfer Payments* | | | | | |
| Canada Study Grants[a] | 103.0 | 56.6 | 78.0 | 120.1 | 120.1 |
| **Total Transfer Payments** | **103.0** | **56.6** | **78.0** | **120.1** | **120.1** |
| *Loan Administration* | | | | | |
| Interest Borrowing Expenses (Class A & B)[b] | 0.0 | 0.2 | 149.2 | 253.1 | 362.2 |
| Collection Costs | 19.3 | 16.8 | 14.2 | 15.9 | 17.9 |
| Interim Arrangements | | | | | |
| Interest Costs to Financial Institutions | 0.0 | 41.5 | 13.0 | 0.0 | 0.0 |
| Transaction Fees to Financial Institutions | 0.0 | 25.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Service Bureau Costs | 0.0 | 1.3 | 36.1 | 64.0 | 82.0 |
| Risk Premium | 81.8 | 88.1 | 57.6 | 39.0 | 22.0 |
| Put-Back | 1.6 | 2.1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| Administration Fees to Provinces and Territories | 9.1 | 9.6 | 14.9 | 16.9 | 21.7 |
| **Total Loan Administration Expenses** | **111.7** | **185.3** | **286.8** | **390.7** | **507.6** |
| *Cost of Government Support* | | | | | |
| *Benefits Provided to Students* | | | | | |
| In-Study Interest Subsidy | 204.0 | 180.5 | 94.5 | 39.9 | 9.0 |
| Interest Relief | 82.6 | 107.4 | 104.3 | 89.1 | 68.9 |
| Debt Reduction in Repayment | 0.6 | 2.0 | 34.0 | 44.0 | 44.0 |
| Claim Payments | 80.0 | 72.2 | 64.6 | 27.5 | 15.1 |
| Bad Debt Expense[b & c] | 0.0 | 206.7 | 200.6 | 212.7 | 259.7 |
| **Total Cost of Government Support Expenses** | **367.2** | **568.8** | **498.0** | **413.1** | **396.7** |
| **Total Expenses** | **581.9** | **810.7** | **862.8** | **923.9** | **1,024.3** |
| **Net Statutory Operating Results** | **427.4** | **684.7** | **737.1** | **784.1** | **882.1** |
| Payment to Non-participating Provinces | 126.1 | 138.9 | 195.6 | 191.9 | 199.1 |
| **Final Statutory Operating Results** | **553.4** | **823.6** | **932.7** | **976.0** | **1,081.2** |

a. For 2001-2002, a $42M unused portion from previous years reduced the forecasted expense from $120.1M to $78M.

b. These costs are related to Canada Student Direct Loans, but paid by the Department of Finance.

c. This represents Provisions for Bad Debt, Debt Reduction in Repayment and Interest Relief as required under Accrual Accounting.

## FIGURE 2: CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – RISK-SHARED AND GUARANTEED LOANS ONLY

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Revenue** | | | | | |
| Recoveries on Guaranteed Loans | 154.5 | 125.7 | 120.0 | 120.0 | 116.8 |
| **Total Revenue** | **154.5** | **125.7** | **120.0** | **120.0** | **116.8** |
| **Expenses** | | | | | |
| *Transfer Payments* | | | | | |
| Canada Study Grants | 103.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| **Total Transfer Payments** | **103.0** | **0.0** | **0.0** | **0.0** | **0.0** |
| *Loan Administration* | | | | | |
| Collection Costs | 19.3 | 16.8 | 14.2 | 14.7 | 14.9 |
| Risk Premium | 81.8 | 88.1 | 57.6 | 39.0 | 22.0 |
| Put-Back | 1.6 | 2.1 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| Administration Fees to Provinces and Territories | 9.1 | 9.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| **Total Loan Administration Expenses** | **111.7** | **116.6** | **73.6** | **55.5** | **38.7** |
| *Cost of Government Support* | | | | | |
| *Benefits Provided to Students* | | | | | |
| In-Study Interest Subsidy | 204.0 | 180.5 | 94.5 | 39.9 | 9.0 |
| Interest Relief | 82.6 | 107.4 | 101.3 | 79.5 | 52.4 |
| Debt Reduction in Repayment | 0.6 | 2.0 | 34.0 | 44.0 | 44.0 |
| Claim Payments | 80.0 | 72.2 | 64.6 | 27.5 | 15.1 |
| **Total Cost of Government Support Expenses** | **367.2** | **362.1** | **294.4** | **190.9** | **120.5** |
| **Total Expenses** | **581.9** | **478.7** | **368.0** | **246.4** | **159.2** |
| **Net Statutory Operating Results** | **427.4** | **353.0** | **248.0** | **126.4** | **42.4** |
| Payment to Non-participating Provinces | 126.1 | 138.9 | 110.7 | 76.8 | 49.8 |
| **Final Statutory Operating Results** | **553.4** | **491.9** | **358.7** | **203.2** | **92.2** |

## FIGURE 3: CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – DIRECT LOANS ONLY

| (millions of dollars) | Actual 1999-2000 | Actual 2000-2001 | Forecast 2001-2002 | Planned Spending 2002-2003 | Planned Spending 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Revenue** | | | | | |
| Interest earned on Direct Loans | 0.0 | 0.3 | 5.7 | 19.8 | 25.4 |
| **Total Revenue** | **0.0** | **0.3** | **5.7** | **19.8** | **25.4** |
| **Expenses** | | | | | |
| *Transfer Payments* | | | | | |
| Canada Study Grants[a] | 0.0 | 56.6 | 78.0 | 120.1 | 120.1 |
| **Total Transfer Payments** | **0.0** | **56.6** | **78.0** | **120.1** | **120.1** |
| *Loan Administration* | | | | | |
| Interest Borrowing Expenses (Class A & B)[b] | 0.0 | 0.2 | 149.2 | 253.1 | 362.2 |
| Collection Costs | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 1.2 | 3.0 |
| Interim Arrangements | | | | | |
| Interest Costs to Financial Institutions | 0.0 | 41.5 | 13.0 | 0.0 | 0.0 |
| Transaction Fees to Financial Institutions | 0.0 | 25.9 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Service Bureau Costs | 0.0 | 1.3 | 36.1 | 64.0 | 82.0 |
| Administration Fees to Provinces and Territories | 0.0 | 0.0 | 14.9 | 16.9 | 21.7 |
| **Total Loan Administration Expenses** | **0.0** | **68.7** | **213.2** | **335.2** | **468.9** |
| *Cost of Government Support* | | | | | |
| *Benefits Provided to Students* | | | | | |
| Interest Relief | 0.0 | 0.0 | 3.0 | 9.6 | 16.5 |
| Bad Debt Expense[b & c] | 0.0 | 206.7 | 200.6 | 212.7 | 259.7 |
| **Total Cost of Government Support Expenses** | **0.0** | **206.7** | **203.6** | **222.2** | **276.2** |
| **Total Expenses** | **0.0** | **332.0** | **494.8** | **677.5** | **865.1** |
| **Net Statutory Operating Results** | **0.0** | **331.7** | **489.1** | **657.7** | **839.7** |
| Payment to Non-participating Provinces | 0.0 | 0.0 | 84.9 | 115.1 | 149.3 |
| **Final Statutory Operating Results** | **0.0** | **331.7** | **574.0** | **772.8** | **989.0** |

a. For 2001-2002, a $42M unused portion from previous years reduced the forecasted expense from $120.1M to $78M.

b. These costs are related to Canada Student Direct Loans, but paid by the Department of Finance.

c. This represents Provisions for Bad Debt, Debt Reduction in Repayment and Interest Relief as required under Accrual Accounting.

# Regulatory Initiatives

## Income Security

| Legislation and Regulations | Expected Impact |
|---|---|
| Amendments to *the Canada Pension Plan* (CPP) may be required in light of the triennial review. | Since the actual amendments are not yet known, their potential impacts are uncertain at this time. |
| Additional CPP amendments identified by the department may include, for example, an amendment to permit the removal of an entry to the Record of Earnings with client consent after the existing 4-year time limit. | If approved, this amendment would impact on CPP contributors by allowing for more flexibility to amend an incorrect entry after 4 years. |
| The legislation currently does not allow the withdrawal of an Old Age Security (OAS) application. In the case of migrants, permitting withdrawal of an OAS application prior to approval would be in their best interest financially and therefore increase their OAS entitlements. | This would benefit migrants by allowing them to continue accumulating years of residence for purposes of pension calculation. |
| Technical amendments are anticipated to both CPP and OAS regulations in relation to Modernizing Services. | These potential amendments to the regulations will allow for more efficient program administration. |

## Employment Insurance (EI) Income Benefits

| Legislation and Regulations | Expected Impact |
|---|---|
| Regulations for charging of interest. | In 1997 the Employment Insurance (EI) Commission approved the draft regulations and program design developed to introduce the charging of interest on EI debt.<br>The charging of interest is linked to Departmental Accounts Receivable System (DARS).<br>In order to implement DARS, some amendments to the previously agreed draft Regulations for charging of interest are required. |
| Minor amendments to the *Employment Insurance (EI) Regulations*. | HRDC will make minor changes to the *EI Regulations*.<br>This will involve only non-controversial changes that would clarify current regulations or create a greater consistency between the English and French texts. |
| Modernization: Amendment to the regulations. | The *Employment Insurance (EI) Regulations* will be amended in order to provide comparable benefits to same-sex common law partners as are presently available to opposite-sex common law partners.<br>Same-sex couples will be paid EI benefits for adoption and will be allowed to share them as are opposite-sex couples now.<br>Limited benefits outside Canada will be provided to accompany a member of a claimant's immediate family for medical treatment outside Canada. |

# Human Investment Programs

| Legislation and Regulations | Expected Impact |
|---|---|
| Canada Study Grant for Students with Permanent Disabilities:<br>An amendment to subsection 34(3) of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* is required in light of the 2001 Federal Budget announcement. The maximum amount of the grant has been increased from $5,000 to $8,000 per loan year.<br>A further amendment to the *Regulations* is required to include the Budget's announcement that a new supplementary grant for students with permanent disabilities will be available. The maximum amount of the grant is $2,000 per loan year. | The Canada Study Grant for Students with Permanent Disabilities is intended to help cover the costs of exceptional education-related services or equipment that are necessary for students with permanent disabilities to pursue a post-secondary education.<br>The supplementary grant for students with permanent disabilities will provide financial assistance to those students who are assessed as having unmet need after receiving the maximum amount allowed in Canada Student Loans. |
| Restrictions on Financial Assistance:<br>The Canada Student Loans Program is examining subsection 15(1) of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and exploring the possibility of amendments. While the *Canada Student Financial Assistance Regulations* do not define default, per se, section 15 provides for situations where a borrower or applicant may be denied further assistance. Once the Minister is informed that a circumstance listed under section 15 has occurred, the Minister is obligated to terminate or deny additional financial assistance. Financial assistance in this context includes new loans and repayment assistance such as Interest Relief or Debt Reduction in Repayment. | The Canada Student Loans Program will be examining the conditions upon which individuals would be able to qualify for debt management measures. |
| Debt Reduction in Repayment:<br>Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and *Canada Student Loans Regulations* to improve the Debt Reduction in Repayment measure to make it more effective. | Improvement to the Debt Reduction in Repayment measure will increase its availability to student loan borrowers facing financial hardship. |
| Six- and Four-Month Rule for Full-time Student Loans:<br>It is necessary to amend the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and the *Canada Student Loans Regulations* to eliminate the four-month grace period allowed as an additional window of time for students to provide their confirmation of enrolment after they have recommenced studies. | The proposed regulatory amendment will provide, as in the pre-1995 *Regulations*, for a six-month interest-free period upon completion of studies. Students will be required to provide their confirmation of enrolment within the six-month period or their loan will be consolidated. Specifically, paragraphs 6(1)(e) and 7(1)(e) of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and paragraph 3(1)(e) of the *Canada Student Loans Regulations* must be revised. This change will bring the Canada Student Loans Program in line with most provincial loan programs in this respect. |
| Part-time Student Loans:<br>Improvements to the part-time student loans program are being considered. Regulatory changes will be necessary once program design options are finalized. | Part-time loans are not currently being fully utilized. The improvements to the program could make loans available to a wider audience of low- to moderate-income earners and it could enable borrowers to learn while they earn. |

# Labour

| Legislation and Regulations | Expected Impact |
|---|---|
| *Coal Mines (Cape Breton Development Corporation (CBDC)) Occupational Safety and Health Regulations.* | The changes to these regulations are minor in nature. The purpose is to ensure that the regulations apply to all coal mining operations under federal jurisdiction, regardless of who owns them. This will be achieved by eliminating the reference to the Cape Breton Development Corporation (CBDC) wherever it appears.<br>The regulations are currently being prepared for publication in the *Canada Gazette* Part II. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations (Part XII), – Safety Material, Devices and Clothing.* | The proposed amendment will correct the anomaly and ensure that employees working on vehicles have the same protection as all other employees under federal jurisdiction. It will also correct an inconsistency with the English text and update the Canadian Standards Association (CSA) standard referenced in paragraph 12.10(2)(a).<br>Amendments to these regulations were approved in the November 3rd, 2001, edition of the *Canada Gazette* Part I. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations.*<br>Violence in the Workplace: regulations are being developed as a result of the recent amendments to Part II. | The working group meetings are ongoing towards the development of proposals for regulations. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations.*<br>*Prevention Program Regulations* are being developed as a result of the recent amendments to Part II. | This will bring the existing regulations up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Canada Occupational Safety and Health Regulations.*<br>Miscellaneous amendments to the regulations pursuant to the changes made to Part II and the *Regulations Amending the Ontario Hydro Nuclear Facilities Exclusion* from Part II of the *Canada Labour Code Regulations (Occupational Health and Safety).* | These amendments would reflect changes in the terminology in the recently amended *Canada Labour Code*, Part II, so that the terminology is consistent, to correct any inconsistency between the French and English texts and reflect the change in the name of the Act relating to nuclear safety. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Aviation Occupational Safety and Health Regulations.*<br>Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations. | This will bring the existing regulations up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Onboard Trains Occupational Safety and Health Regulations.*<br>Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations. | This will bring the existing regulations up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. |

| Legislation and Regulations | Expected Impact |
|---|---|
| *Canada Labour Code*, Part II – *Marine Occupational Safety and Health Regulations*.<br><br>Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations. | This will bring the existing regulations up to date and is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. |
| *Canada Labour Code*, Part II – *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations*. | A comprehensive review of the regulations has been undertaken. A draft is being finalized in concert with the National Energy Board. |
| A statutory review of the *Employment Equity Act*. | The Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities will hear submissions and make subsequent recommendations to the Government regarding provisions of the Act. |

# Sustainable Development Strategy

Human Resources Development Canada's (HRDC) second Sustainable Development Strategy (SDS-II) sets objectives and targets to ensure that the department has the tools it needs to move forward on a path to sustainable development; to green its internal operations; to work in partnership with other departments to build a better understanding of Sustainable Development (SD) for social policy; and to build sustainable development into HRDC's "corporate culture". The following goals, objectives and targets are set for 2002-2003 as part of the SDS-II period (2001-2003).

**Goal 1: Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to Sustainable Development (SD)**

| **Objective 1.1**: To enhance HRDC's Environmental Management System (EMS) and to implement it across HRDC depending on availability of resources | |
|---|---|
| **Target** | **Description** |
| **1.1.1** | To complete and operationalize the EMS to the greatest extent possible by September 30, 2003. |
| **1.1.2** | To capture the key EMS data required for relevant HRDC sites by March 31, 2003. |

**Goal 2: Green HRDC's internal operations**

| **Objective 2.1**: To increase the amount of green procurement | |
|---|---|
| **Target** | **Description** |
| **2.1.1** | Increase the total amount (measured in dollar value) of green products and services purchased by:<br>➢ 7% by March 31, 2003. |
| **2.1.2** | Increase the total amount (measured in dollar value) of products and services purchased from Aboriginal businesses to:<br>➢ $3.0M of all purchases by December 31, 2002. |
| **Objective 2.2**: To reduce the amount of waste sent for disposal | |
| **Target** | **Description** |
| **2.2.1** | Implement programs for source reduction and materials reuse that can be adopted in all regions. Programs are to reach:<br>➢ 50% of personnel by March 31, 2003. |
| **Objective 2.3**: To increase water and energy conservation in HRDC buildings | |
| **Target** | **Description** |
| **2.3.1** | Ensure that water and energy conservation awareness is integrated into the general environmental awareness program. The target is to reach:<br>➢ 35% of personnel by March 31, 2003. |

| **Objective 2.4**: To reduce the environmental impact of our fleet | |
|---|---|
| **Target** | **Description** |
| **2.4.1** | Evaluate all HRDC vehicles to determine which ones can be feasibly converted to alternative fuels.<br>➢ 50% of current vehicles to be evaluated by March 31, 2003. |
| **2.4.2** | Evaluate new vehicle purchases according to *Alternative Fuels Act*.<br>➢ 100% of new vehicle purchases by March 31, 2003. |

**Goal 3: Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC**

| **Objective 3.1**: Participate with other federal departments in exploring and developing co-ordinated approaches to horizontal SD themes of interest to HRDC identified in the SDS-II process | |
|---|---|
| **Target** | **Description** |
| **3.1.1** | Social and Cultural Dimensions of Sustainable Development<br>➢ Through the Social and Cultural Sustainable Development (SCSD) Working Group, further explore various aspects of the social and cultural dimensions of SD and their policy implications over the SDS-II period (2001-2003).<br>➢ Sponsor with other SCSD members a workshop with interested participants to discuss the social and cultural dimensions of SD and the potential research and policy implications for federal departments by December 31, 2002.<br>➢ Participate with SCSD members in specific departmental research projects intended to investigate various aspects of the social and cultural dimensions of SD over the SDS-II period (2001-2003). |
| **3.1.2** | Sustainable Communities<br>➢ Participate with interested departments in collaborative activities to promote and support a more co-ordinated federal approach to fostering Sustainable Communities (SCs) and addressing issues relating to this theme.<br>➢ Explore the potential for closer linkages between HRDC's Community Capacity Building (CCB) activities and tools and various inter-departmental activities relating to SCs.<br>➢ Within HRDC's CCB activities, promote closer linkages between the process of community capacity building and an integrated approach to SD at the community level. |
| **3.1.3** | SD and Healthy Canadians<br>➢ Support and contribute to Health Canada's focus on SD and healthy Canadians, and especially with respect to child-related health and well-being.<br>➢ In collaboration with Health Canada, explore the development of possible activities to promote healthy workplaces in areas of federal jurisdiction. |
| **3.1.4** | Knowledge & Information for SD and the Northern SDS<br>➢ Provide social policy perspectives to inter-departmental working group established to guide development of SD indicators and reporting system.<br>➢ Support Indian and Northern Affairs Canada (INAC) in the development and delivery of SD-related initiatives affecting Canada's Aboriginal peoples through its departmental and Northern SDS. |

| **Objective 3.2**: To begin building a better understanding of SD-related issues of particular interest to HRDC and their implications for social policy and HRDC's policies and programs | |
|---|---|
| **Target** | **Description** |
| **3.2.1** | ➢ Investigate the concept of "green employment", its broad implications for social policy, and ways in which its growth could be promoted or enhanced over the longer term and produce research study by October 31, 2002.<br>➢ From a program perspective, review by December 31, 2002 ways in which HRDC's existing programs might foster the development and growth of "green employment" in Canada. |
| **3.2.2** | Assess by November 30, 2002 overall SD-related knowledge/skill needs in the economy over the medium term and how these might be better incorporated into HRDC's sectoral human resources programs and strategies. |
| **3.2.3** | Explore ways in which HRDC could better promote and foster the shift to SD in Canada over the longer term. |
| **Objective 3.3**: To identify potential policy and/or program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (i.e., SDS-III) | |
| **Target** | **Description** |
| **3.3.1** | By June 1, 2003 assess potential policy and program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (2004-2006) based on a better understanding of federal horizontal SD themes and capacity for integrated decision-making within HRDC. |

**Goal 4: Build sustainable development into HRDC's corporate culture**

| **Objective 4.1**: To enhance greater awareness of SD within HRDC | |
|---|---|
| **Target** | **Description** |
| **4.1.1** | Provide all employees* with general awareness material that will ensure an understanding of the EMS and the SDS, increase integration of Sustainable Development into decisions and instill a sense of environmental responsibility. The target will be to reach:<br>➢ 35% of personnel by March 31, 2003.<br>* Specific awareness material will be aimed at senior management, administration, policy/program and general staff. |
| **4.1.2** | Ensure that there is at least one voluntary green representative at each site.<br>➢ 50% of sites to have a green representative by March 31, 2003. |

More detailed information on HRDC's Sustainable Development Strategy is available on http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml

# Collective Initiatives

Different governments in Canada are co-operating to achieve results for Canadians. Collective initiatives and related results are undertaken and achieved through public policies that involve more than one jurisdiction, department/agency or partner in working towards shared objectives.

The following lists of HRDC Collective Initiatives include details on partners involved and program resources. Unless otherwise mentioned resources identified are for 2002-2003. Additional details on these initiatives can be found on the following Treasury Board Websites:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_e.htm and
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/account/sufa-ecus/dept_mini_e.asp

| Initiatives | Partners | Program Resources (in millions of dollars [$M]) |
|---|---|---|
| **Agreements on Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD)** | Leader:<br>HRDC<br><br>Other Partners:<br>British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island, Newfoundland and Labrador | HRDC: $192M in program resources[a]<br>All Provinces: $192M |
| **Agreements on Labour Market Development** | Leader:<br>HRDC<br><br>Other Partners:<br>Strategic Partnership with Nova Scotia<br>Labour Market Development Agreements with :<br>Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, British Columbia, Northwest Territories, Nunavut and Yukon | HRDC: $1,424M in program resources[b] |
| **National Child Benefit** | Leader:<br>HRDC<br><br>Other Partners:<br>Finance Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Citizenship and Immigration Canada, and Canada Customs and Revenue Agency | HRDC (estimated): $3.4M in program resources |

a. The Government of Canada contributes 50% of the eligible costs incurred by provinces for programs/services funded under the EAPD up to the amount of the federal allocation identified in the bilateral agreement.

b. Expected achievements by Partner are not available at this time.

| Initiatives | Partners | Program Resources (in millions of dollars [$M]) |
|---|---|---|
| **CanLearn Interactive Website Initiative** | Leader:<br>HRDC<br><br>Other Partners:<br>Provincial and Territorial governments, and more than 25 learning non-government organizations, and several private sector organizations | HRDC (estimated): $3M in operating resources<br>Other Partners[c] |
| **Partnership on Youth Employment** | Leader:<br>HRDC<br><br>Other Partners:<br>Canadian Heritage, Parks Canada, Industry Canada, National Research Council Canada, Agriculture and Agri-Food Canada, Canadian Food Inspection Agency, Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, Natural Resources Canada, Foreign Affairs and International Trade, Canadian International Development Agency, Indian and Northern Affairs Canada, Canada Mortgage and Housing Corporation<br><br>Youth Protocols Partners:<br>Newfoundland and Labrador Nova Scotia, Prince Edward Island, New Brunswick, Manitoba | Total Federal envelope: $155M in operating and program resources<br><br>Funded internally |
| **Supporting Communities Partnership Initiative** | Leader:<br>National Secretariat on Homelessness<br><br>Other Partners:<br>Human Resources Development Canada, Public Works and Government Services Canada, Canada Mortgage and Housing Corporation, Correctional Service of Canada, Health Canada, Justice and Canada Lands. All provincial governments and many municipalities and Non-Governmental Organizations across 61 communities in Canada | HRDC: $86M in program resources |
| **Understanding the Early Years** | Leader:<br>HRDC<br><br>Other Partner:<br>Statistics Canada | Funded internally |

c. The other partners contributed in kind by undertaking development of information and planning tools in-house.

# Websites and References

HRDC website: http://www.hrdc-drhc.gc.ca

### Acts and Regulations

- Acts and Regulations governing HRDC: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/acts.shtml

### Our Mandate

- Handbook on Values and Ethics in HRDC: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbook.shtml

### Income Security

- Canada Benefits: http://canadabenefits.gc.ca
- Old age security and Canada pension plan: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/
- *Ageing and Income – Financial Resources & Retirement in 9 OECD Countries*, 2001: http://www.oecd.org

### Employment Insurance Income Benefits

- Employment Insurance online: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/employment_insurance.shtml
- HRDC website on the SIN: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sin-nas/010_e.shtml

### Human Resources Investment

- Human Resources Investment activities and related operations: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrib/hri-irh/menu/ourprofile.shtml
- Employment Benefits and Support Measures: http://www.hrdc.gc.ca/hrib/ebsm-pems/menu/programs.shtml

### Labour

- Labour Program Home Site: http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

### Sound Departmental Management

- Modern Comptrollership website: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/modernmanagement/
- Canada website: http://www.canada.gc.ca

### Other websites

- EI Premium Cuts: http://www.fin.gc.ca/news01/01-111e.html
- Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE): http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf
- EI Premium Reduction: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/
- Canada Pension Plan Investment Board: http://www.cppib.ca
- *2000 Public Accounts of Canada*, Volume 1, Section 6: http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pubacc-e.html
- *Eighteenth Actuarial Report on the Canada Pension Plan*: http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/index.asp
- Canada Student Loans Program: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/
- HRDC's Sustainable Development Strategy: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml
- Treasury Board Websites on Collective Initiatives:
  - Horizontal Results: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_e.htm
  - Collective Initiatives: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/account/sufa-ecus/dept_mini_e.asp
- *Report on Plans and Priorities 2001-2002*: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/fas-sfa/rpp0102.shtml
- *Departmental Performance Report for the period ending March 31, 2001*: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/fas-sfa/dpr0001.shtml

### Questions and Public Enquiries

If you have questions about departmental programs and services, you may contact your nearest Human Resources Development Canada office listed in the Government of Canada pages of the telephone book or the HRDC Public Enquiries Centre.

To obtain HRDC publications, you may contact the Public Enquiries Centre (tel: 1-819-994-6313).

# Index


## A

Aboriginal, ii, 20, 22, 24, 26, 28, 29, 32, 70

## C

Canada Education Savings Grant (CESG), 8, 27, 28, 63

*Canada Labour Code*, 5, 33, 35, 90, 91

Canada Pension Plan (CPP), 8, 9, 17, 38, 50 – 56, 61, 88

Canada Student Loans Program (CSLP), 8, 27, 63, 64, 80 – 87, 89

Canada Study Grants (CSG), 21, 27, 63, 81, 89

Children, 9, 10, 26, 27, 51

## E

Early Childhood Development (ECD), 26

EI benefits, 8, 14 – 18, 31, 38, 41 – 46, 88

Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD), 24, 72

Employers, 16, 22, 23, 29, 30, 35, 41, 47, 51, 75 - 77

*Employment Insurance (EI) Act*, 5, 18, 30, 41, 46 – 48, 75, 76

## F

Federal Disability Agenda, 24

## G

Grants and Contributions, 8, 31, 63, 65 - 74

Guaranteed Income Supplement (GIS), 12, 63

## H

Health and Safety, 35

Homelessness, 28, 73

## I

International Labour Affairs, 33, 34

International Labour Organization (ILO), 34

## L

Labour agreements, 33, 34

Labour Market Information (LMI), 29

## M

Modern Comptrollership, iii, 29, 37

Modernizing Service, v, 37

## N

National Child Benefit, 26

National Homelessness Initiative, 28

## O

Old Age Security (OAS), 8, 9, 12, 17, 38, 63, 88

On-Line services, ii, iii, 11, 13, 16, 38

Opportunities Fund, 24, 69

## P

Pension calculator tool, 11

Persons with Disabilities, 9, 10, 12, 21 - 24, 27, 32, 50, 81, 89

## S

Sector Councils, ii, 22, 23

Seniors, 9 - 12

Skills and Learning, ii, v, 20 – 23

Social Development Partnerships Program (SDPP), 24, 69

Social Insurance Number (SIN), 17

Social Union Framework Agreement (SUFA), 25

Students, 20 - 22, 25, 27, 80 – 87, 89

Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI), 28, 73

## V

Voluntary Sector, 6, 23, 25

## W

Working Age Adults, 9, 15, 20 – 24, 29 – 32, 41 – 48, 50, 51, 75 - 78

## Y

Youth, ii, iii, 20 – 23, 25, 28, 29, 32, 70, 71, 73

BUDGET DES DÉPENSES

# Développement des ressources humaines Canada

Budget des dépenses
2002-2003

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

## Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

**Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

**Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont déposés au printemps, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2003-III-11

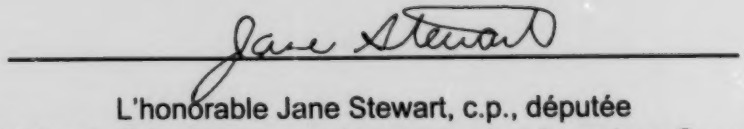
ISBN 0-660-61793-5

# Développement des ressources humaines Canada

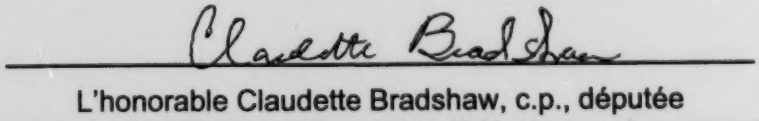
## Budget des dépenses 2002-2003

## Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :



L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre de Développement des ressources humaines Canada



L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Page


## Survol du Rapport sur les plans et les priorités ..... ii

## Messages

Messages des ministres ..... 2
Déclaration de la direction ..... 4

## Aperçu de DRHC

Notre mission ..... 5
Notre mandat ..... 5
Notre façon de servir les Canadiens et les Canadiennes ..... 6
Nos objectifs stratégiques et nos gammes de services ..... 6
Profil des dépenses de 2002-2003 ..... 8

## Services de base

Sécurité du revenu ..... 9
Prestations de revenu d'assurance-emploi ..... 14
Investissement dans les ressources humaines ..... 19
Travail ..... 35
Saine gestion du Ministère ..... 38

## Comptes à fins déterminées

Introduction aux comptes à fins déterminées ..... 43
Compte d'assurance-emploi ..... 44
Régime de pensions du Canada ..... 54
Compte des rentes sur l'État ..... 61
Fonds d'assurance de la fonction publique ..... 62

## Renseignements supplémentaires

Table des matières ..... 63
Information financière ..... 64
Détails sur les paiements de transfert ..... 69
Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2002-2003 ..... 80
Exemples d'indicateurs principaux par objectif stratégique ..... 85
Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants ..... 86
Initiatives horizontales ..... 94
Initiatives collectives ..... 101

## Sites Internet et références ..... 103

## Index ..... 105

# Survol du Rapport sur les plans et les priorités

## Contexte

Le mandat de DRHC place le Ministère au centre d'un bon nombre de stratégies du gouvernement du Canada qui correspondent aux grandes priorités sociales et économiques. Par exemple, le discours du Trône de 2001 annonçait des engagements comme la mise en œuvre d'un plan d'action sur les compétences et l'apprentissage et la volonté d'offrir des services gouvernementaux en ligne. Le budget de 2001 prévoyait un financement additionnel pour les conseils sectoriels soutenus par DRHC qui rassemblent les employeurs, les travailleurs et d'autres partenaires en vue de déterminer les priorités en matière de main-d'œuvre et d'y répondre dans certaines industries et secteurs spécifiques de l'économie canadienne.

Le contexte de planification de DRHC est fortement influencé par l'état de l'économie canadienne. Au cours de la deuxième moitié des années 1990 et au début du nouveau millénaire, le Canada a connu une forte croissance économique et une situation du marché du travail en constante amélioration. Mais le ralentissement de l'économie canadienne, depuis le deuxième semestre de 2001, a exercé une pression accrue sur l'assurance-emploi et les autres programmes touchant le marché du travail qui aident les Canadiens et les Canadiennes à surmonter les pertes d'emploi.

Même si nous devons, à court terme, poursuivre nos efforts pour réduire les incidences de l'emploi sur le ralentissement de la croissance économique, le contexte dans lequel DRHC évolue comporte aussi un grand nombre de défis économiques et sociaux à plus long terme. Les innovations technologiques et la mondialisation accrue se sont traduites par une intense concurrence au chapitre des marchés, du capital et de la main-d'œuvre qualifiée. Plus que jamais, une économie et une société plus mondialisées axées sur la connaissance demandent une main-d'œuvre instruite, compétente et capable de s'adapter. Ceux qui n'ont pas les compétences voulues risquent d'être exclus des avantages qu'offrent l'économie et la société.

De plus, on prévoit que le vieillissement de la main-d'œuvre et le nombre relativement plus restreint de jeunes travailleurs entraîneront des pénuries de main-d'œuvre de plus en plus sérieuses au cours des 10 à 15 prochaines années, particulièrement dans les emplois hautement qualifiés. Notre future main-d'œuvre risque de ne pas répondre aux exigences de l'économie à moins que le système d'apprentissage ne permette aux Canadiens d'acquérir, de maintenir et de perfectionner leurs compétences durant toute leur vie.

Même si, dans l'ensemble, les taux de pauvreté ont légèrement baissé au cours des dernières années en raison d'une forte croissance économique, la pauvreté est de plus en plus une pauvreté à long terme, concentrée dans des groupes particuliers de la société canadienne et dans des micro-environnements urbains démunis. Cette situation risque de créer une classe marginale permanente qui pourrait ne pas bénéficier des avantages de la croissance économique et du bien-être social.

En tant que ministère dont les principales activités consistent à offrir les éléments clés du filet de sécurité sociale du Canada et toute une gamme d'initiatives dans le domaine social et le marché du travail, DRHC œuvre sans cesse dans des secteurs de juridiction fédérale-provinciale-territoriale partagée. Il est donc de toute première importance d'assurer la réussite des relations fédérales-provinciales-territoriales si DRHC veut aider à s'attaquer aux

priorités sociales et économiques du Canada et offrir une gestion de programmes et une prestation de services efficaces. De plus, le besoin de créer des partenariats avec le secteur bénévole, les peuples autochtones, le monde des affaires et les collectivités locales est au cœur du travail que DRHC accomplit pour aider les Canadiens à participer davantage au marché du travail et à leur communauté.

La planification de DRHC en matière de prestation de services est fortement influencée par les nouvelles technologies de l'information et des communications. Ces technologies sont en train de changer la façon dont les Canadiens prévoient traiter avec leurs gouvernements. Ils veulent des services plus rapides et plus accessibles et une communication plus interactive pour ce qui est des programmes et des services. Dans la foulée des engagements pris à l'échelle de l'administration fédérale, DRHC doit afficher des progrès significatifs au chapitre de la satisfaction des Canadiens en ce qui concerne les services offerts par le Ministère. Ils s'attendent notamment à beaucoup plus de services en ligne.

Le pourcentage d'employés de DRHC qui atteignent l'âge de la retraite devrait augmenter de plus de 80 % au cours de la prochaine décennie. Il convient donc de recruter une nouvelle génération d'employés et d'investir dans les compétences d'une main-d'œuvre qui reflète la diversité canadienne et traduise notre engagement à servir les communautés dans les deux langues officielles.

Nous reconnaissons également le besoin de bonifier constamment la gestion de nos programmes. Ce travail est entrepris depuis un certain temps déjà, notamment grâce aux efforts visant à faire de la fonction moderne de contrôleur un élément essentiel de la gestion quotidienne. Dans le cadre de cet engagement global envers l'amélioration, nous prévoyons enrichir nos rapports avec le Parlement et avec les Canadiens.

## Établissement des priorités pour 2002-2003

Au cours de la dernière année, DRHC a entrepris d'améliorer grandement sa planification qui s'étend désormais, de manière plus exhaustive, à l'ensemble du Ministère et qui est davantage reliée aux plans qui touchent tout le gouvernement. Nous avons notamment regroupé les priorités en deux catégories :

- notre Programme d'activités continues, inclut les priorités reliées aux fonctions courantes que nous exerçons dans la vie des Canadiens;
- notre Programme de changement, comprend les priorités reliées à des mesures qui relèvent normalement d'un échéancier à plus long terme et qui peuvent exiger la contribution de DRHC à des politiques plus générales dans tout le gouvernement ou à des objectifs opérationnels.

Chaque programme comporte ses activités essentielles sous lesquelles on trouve des initiatives spécifiques que la gestion de DRHC a choisies comme priorités pour 2002-2003. Elles sont décrites sous les gammes de services dans le présent rapport.

Notre **Programme d'activités continues** compte quatre activités essentielles.

## Refonte des politiques et leadership

Dans un grand nombre de priorités du gouvernement du Canada liées aux affaires sociales, au milieu de travail, au marché du travail et à l'apprentissage, DRHC fait preuve d'un leadership qui est le point de mire en matière de politiques.

- Gestion de l'assurance-emploi (page 18)
- Politique et programmes à l'intention des personnes handicapées (page 24)
- Renforcer les subventions et les contributions (page 33)
- Assurer de bonnes relations fédérales-provinciales-territoriales (page 25)
- Repositionner la Stratégie emploi jeunesse (page 26)
- Miser sur un secteur bénévole dynamique pour promouvoir le développement humain (page 26)
- Stratégie internationale des affaires du travail (page 36)
- Donner aux enfants un bon départ dans la vie (page 27)

## Élaboration des programmes et des services

DRHC s'est engagé à améliorer continuellement les programmes et les services destinés aux Canadiens, mais certains plus particulièrement que d'autres en 2002-2003.

- Incidence de l'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi (page 17)
- Amélioration des services reliés à l'assurance-emploi (page 15)
- Examen de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (page 37)
- Mise en œuvre du Programme canadien de prêts aux étudiants (page 28)
- Programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (page 29)
- Mise en œuvre de l'Initiative nationale pour les sans-abri (page 29)
- Stratégies de services aux clients de la Sécurité du revenu (page 10)
- Initiatives relatives à l'intégrité des numéros d'assurance sociale (page 18)
- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (page 30)
- Information sur le marché du travail (page 31)
- Communautés minoritaires de langue officielle (page 31)
- Programme des travailleurs étrangers (page 32)
- Prestations d'emploi et mesures de soutien (page 32)
- Interventions proactives en matière de santé et de sécurité au travail (page 37)

## Une organisation forte, efficace et responsable

En plus du travail accompli sur des sujets reliés à des programmes spécifiques, DRHC poursuivra des initiatives qui ont des répercussions dans tout notre ministère et sur l'ensemble des programmes et des services.

- Plan d'action intégré concernant les programmes de subventions et de contributions (page 33)
- Plan directeur et reddition de comptes (page 38)
- Amélioration des services dans une proportion de 10 % (page 12, 16, 40)
- Cadre de gestion des renseignements personnels (page 40)
- Fonction moderne de contrôleur (page 39)
- Gouvernement en direct (page 34, 40)

## Maintenir un effectif compétent et diversifié

Comme nous l'avons indiqué plus haut, DRHC est déterminé à avoir un personnel possédant les compétences nécessaires pour donner aux Canadiens les résultats qu'ils attendent (page 41).

- Formule de perfectionnement des compétences en leadership
- Planification des ressources humaines
- Main-d'œuvre motivée, représentative et hautement performante

Le **Programme de changement** comporte deux activités essentielles pour 2002-2003.

## Compétences et apprentissage

Nous avons l'intention de développer des approches pour nous assurer que le Canada dispose d'une main-d'œuvre compétente et innovatrice capable de répondre aux défis de l'économie fondée sur le savoir et pour promouvoir l'intégration de manière à ce que tous les Canadiens aient les compétences requises et les occasions de les utiliser au travail (page 20).

## Modernisation des services

En misant sur le travail accompli jusqu'à présent, nous sommes en train d'évaluer nos politiques, nos programmes et nos services pour avoir la certitude que nous les administrons et que nous les offrons en nous préoccupant le plus possible des besoins et des intérêts des citoyens. Cela signifie entre autres qu'il nous faudra passer d'une organisation orientée vers des secteurs d'activité étroits à une organisation davantage axée sur les besoins des citoyens, sans égard aux limites imposées par nos programmes traditionnels et par la prestation ordinaire des services (page 39).

Le gouvernement du Canada se montre résolu à favoriser la prospérité et à accroître les perspectives qui s'offrent à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes. Le Rapport sur les plans et les priorités de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) expose les stratégies que le Ministère élaborera et auxquelles il souscrira afin de respecter ses engagements.

Le plan d'action national en matière de compétences et d'apprentissage constitue l'un des principaux éléments de notre stratégie pour l'avenir. Il porte essentiellement sur les besoins particuliers des enfants et des jeunes, et il nous permettra de veiller à ce que notre système d'éducation aide les Canadiens et les Canadiennes à acquérir les compétences dont notre pays a besoin. Le plan d'action fera en sorte que les travailleurs adultes acquièrent des compétences tout au long de leur carrière et que les immigrants qualifiés mettent pleinement à profit leurs compétences.

Le gouvernement établira le plan d'action national en matière de compétences et d'apprentissage avec l'aide des partenaires de l'ensemble du pays. Nous entendons travailler étroitement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les entreprises et les syndicats, le personnel enseignant et les intervenants du système d'éducation, les Autochtones, le secteur du travail bénévole, les citoyens et les collectivités. Cette collaboration assurera la compétitivité du Canada à l'échelle internationale et la mise en place d'une société plus inclusive dans notre pays.

À notre travail sur les compétences et l'apprentissage s'ajouteront de nombreuses autres priorités tenant compte des besoins des Canadiens et des Canadiennes. Nous renforcerons nos politiques et nos programmes afin de mieux répondre aux besoins futurs des enfants, des jeunes, des personnes handicapées et des autres citoyens. Nous avons l'intention de continuer à nous assurer que le Programme canadien de prêts aux étudiants, le Programme de l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada et le programme la Sécurité de la vieillesse répondent aux besoins des Canadiens et des Canadiennes.

Les employés de DRHC de partout au Canada démontrent les répercussions concrètes qu'ont chaque jour les programmes, les politiques et les services du Ministère dans la vie des Canadiens et des Canadiennes. En dirigeant la mise en œuvre du nouveau plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage et en recherchant l'innovation, DRHC poursuivra l'amélioration des services offerts à la population canadienne.

Jane Stewart

L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre de Développement des ressources humaines Canada

Le gouvernement du Canada s'est engagé à construire un pays fort – un pays où tous les citoyens et toutes les citoyennes peuvent développer leurs talents et réaliser leurs rêves. Je suis particulièrement fière d'avoir été nommée responsable d'activités importantes du gouvernement fédéral qui touchent l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes.

Le Rapport sur les plans et les priorités démontre que le Programme du travail continue d'évoluer pour mieux répondre aux nouveaux besoins du milieu de travail ainsi qu'aux priorités de notre économie et de notre société. Le Programme continuera de veiller à l'application de lois importantes, comme le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il travaillera donc en étroite collaboration avec les employeurs, les employés et les syndicats en vue d'assurer la sécurité, l'équité, l'égalité et la productivité en milieu de travail. Le Programme tiendra compte du leadership de plus en plus important exercé par le Canada sur la scène internationale dans les dossiers touchant le travail, rôle auquel les Canadiens et les Canadiennes s'intéressent de plus en plus.

Ce rapport met également en lumière l'énorme travail qui a été réalisé au niveau communautaire pour répondre aux besoins des sans-abri partout au pays. En tant que coordonnatrice fédérale pour les sans-abri, c'est avec grand plaisir que je constate les progrès accomplis par les collectivités qui ont formé des partenariats avec tous les ordres de gouvernement afin d'élaborer des plans et des projets pour accroître leur capacité de soutenir localement les sans-abri. C'est grâce à de tels partenariats que nous pouvons venir en aide à ceux qui sont confrontés quotidiennement aux problèmes qu'entraîne l'itinérance.

Pour faire du Canada une société d'où personne n'est exclu, de nombreux mécanismes doivent être mis en œuvre. Cela nécessite la participation de nombreux partenaires. Le gouvernement du Canada s'est engagé à permettre à tous les Canadiens et toutes les Canadiennes de participer pleinement à l'essor de leur société et de leur économie.

Claudette Bradshaw

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2002-2003* de Développement des ressources humaines Canada.

À ma connaissance, les renseignements contenus dans ce rapport :

- décrivent fidèlement les plans et les priorités de l'organisation;
- sont conformes aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion ministériels.

Je suis satisfait des méthodes et des procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la Structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le présent document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Alan Winberg
Sous-ministre adjoint
Services financiers et administratifs

FEV / FEB 2 7 2002

Date

## Notre mission

> ***« Permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité »***

## Notre mandat

Le gouvernement du Canada s'engage à favoriser la création d'un environnement plus englobant et plus innovateur pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Le gouvernement et le Parlement ont confié à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) le mandat de prendre les initiatives appropriées pour atteindre ces objectifs. Dans le cadre de ce mandat, DRHC vient en aide chaque année à des millions de Canadiens de tous âges (enfants, jeunes, adultes en âge de travailler, personnes âgées) aussi bien qu'à ceux ayant des besoins spéciaux (les Autochtones, les personnes handicapées, les sans-abri, etc.).

La *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* établit notre mandat à l'égard du gouvernement et de la population canadienne. C'est en vertu de ce mandat que nous administrons les **programmes** et les **services**, en tenant compte d'autres **législations** telles la *Loi sur l'assurance-emploi*, la *Loi sur le Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Nous réalisons de plus en plus notre mandat au moyen de **politiques** et de **partenariats**. Ces politiques et ces partenariats mettent souvent à contribution d'autres gouvernements et secteurs de la société pour régler de grandes questions, comme les compétences et l'apprentissage, alléger le problème des sans-abri, la satisfaction des besoins des enfants, la création de milieux de travail plus productifs, plus justes, plus sains et plus sécuritaires, et l'adoption (en milieu professionnel) de mesures destinées à appuyer les parents qui travaillent.

L'**information** constitue un autre moyen de remplir notre engagement envers la population canadienne. En renseignant les citoyens sur des questions comme les sources de revenu de retraite, les carrières, les innovations en milieu de travail et autres sujets, nous les aidons à faire des choix plus éclairés, fondés sur des données fiables.

Nous utilisons des **évaluations** et des **vérifications** pour mesurer les répercussions et l'efficacité de nos activités. Les leçons tirées de ces deux instruments de mesure nous aident à améliorer ce que nous faisons et la façon dont nous le faisons.

Par ces moyens et par d'autres encore, DRHC représente l'instrument d'intervention sociale du gouvernement du Canada. Notre mission exprime notre but ultime et notre vision nous oriente vers ce que nous devons faire et la façon de le faire[1].

---

[1] Pour la vision de DRHC, consulter la *Brochure sur les valeurs et l'éthique à DRHC* sur le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbookx.shtml

## Notre façon de servir les Canadiens et les Canadiennes

*« Servir l'intérêt public, c'est trouver un équilibre entre les besoins des citoyens, ceux des clients et ceux des contribuables. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

La politique sur la prestation des services de DRHC nous engage à concevoir et à offrir nos services par des moyens qui tiennent totalement compte des intérêts et des priorités des Canadiens. Nous assurons la prestation de nos services par l'intermédiaire des gens, de partenariats et de la technologie.

Le réseau de prestation des services de notre ministère compte 100 principaux Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) et 220 bureaux satellites, pour un total de 320 points de service au sein des collectivités. Le réseau comprend 21 centres d'appels (11 centres d'appels de l'assurance-emploi et 10 centres d'appels de la sécurité du revenu), 4 Centres des technologies de l'information régionaux incluant 2 bureaux satellites, et plus de 5 000 guichets interactifs. Par le biais de notre site ministériel, nous fournissons des renseignements détaillés sur nos programmes et services. Notre Guichet emplois électronique est de loin le site Web le plus populaire du gouvernement.

*« Il est indispensable, pour atteindre les objectifs que le pays s'est fixés, que les institutions fédérales soient bien gérées et attentives aux besoins des citoyens, qu'elles collaborent étroitement avec les autres ordres de gouvernement, avec le secteur privé et avec le secteur à but non lucratif. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

Présentement, nous servons les Canadiens par le biais de certains programmes de collaboration avec des partenaires. Plusieurs ententes de collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des organisations autochtones leur permettent d'utiliser les fonds de DRHC pour concevoir et exécuter des programmes et des services, particulièrement pour les priorités partagées relatives au secteur social et au marché du travail. Nous travaillons aussi en étroite collaboration avec le secteur bénévole, le secteur privé, le secteur de la main-d'œuvre, de l'éducation et des collectivités pour atteindre nos objectifs. Nous nous attendons à ce que ces partenaires fassent preuve de responsabilité en matière de résultats et utilisent les fonds publics de la manière la plus efficace possible.

## Nos objectifs stratégiques et nos gammes de services

Au cours de l'exercice 2002-2003 et des années subséquentes, DRHC continuera à mettre ses priorités en œuvre et consolidera les résultats obtenus en vue d'atteindre ses objectifs stratégiques à l'intention des Canadiens. Nous apporterons une contribution réelle à la vie des citoyens et des citoyennes; nous donnerons à nos clients le niveau élevé de service auquel ils ont droit et nous répondrons aux aspirations de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes, qui s'attendent à ce que nous utilisions efficacement nos ressources financières et humaines pour obtenir les meilleurs résultats possibles.

Le tableau ci-dessous établit les quatre objectifs stratégiques que DRHC s'efforce d'atteindre pour les Canadiens. Il présente également des aspects du rendement (appelés objectifs intermédiaires) qui serviront à attester les progrès effectués. Notre but est d'adopter une approche plus intégrée pour montrer clairement les résultats attendus, en ce qui concerne toutes nos gammes de services : Sécurité du revenu (SR), Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE), Investissement dans les ressources humaines (IRH), Travail (TRAV), Services ministériels (SM) et Soutien à la prestation des services (SPS).

| Objectifs stratégiques et intermédiaires[a] | SR (Page 9) 47 822 M$ ETP : 3 511 | PRAE (Page 14) 14 302 M$ ETP : 7 630 | IRH (Page 19) 6 475 M$ ETP : 3 823 | TRAV (Page 35) 172 M$ ETP : 743 | SM/SPS[b] (Page 38) 812 M$ ETP : 5 782 |
|---|---|---|---|---|---|
| **La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants** | ✓ | | | | |
| • Revenu des aînés, des personnes handicapées et de leurs enfants, des survivants et des migrants | | | | | |
| • Connaissance et compréhension du système canadien de revenu de retraite et des moyens d'assurer la sécurité du revenu | | | | | |
| • Gestion et administration rigoureuses du Régime de pensions du Canada (RPC) | | | | | |
| **La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité** | | ✓ | ✓ | | |
| • Soutien du revenu des Canadiens admissibles qui sont temporairement hors du marché du travail | | | | | |
| • Connaissance et compréhension du Programme d'assurance-emploi par les Canadiens | | | | | |
| • Participation au marché du travail et réintégration de celui-ci | | | | | |
| • Intégration au marché du travail et à la collectivité | | | | | |
| • Main-d'œuvre instruite, compétente et préparée | | | | | |
| • Capacité des secteurs communautaire, privé et bénévole de favoriser le développement humain | | | | | |
| • Travailler en partenariat pour déterminer les lacunes des services offerts aux Canadiens sans abri et trouver des moyens pour les combler | | | | | |
| **Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif** | | | | ✓ | |
| • Relations patronales-syndicales constructives et stables dans les établissements relevant de la compétence fédérale | | | | | |
| • Sécurité et santé dans le milieu de travail des établissements relevant de la compétence fédérale | | | | | |
| • Connaissance des pratiques et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail | | | | | |
| • Équité du milieu de travail dans les établissements relevant de la compétence fédérale | | | | | |
| **Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces** | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| • Gestion responsable des fonds publics incluant la protection contre la fraude et les abus | | | | | |
| • Infrastructure ministérielle saine et souple afin de livrer l'information et les résultats aux Canadiens | | | | | |
| • Environnement de travail productif et main-d'œuvre durable | | | | | |
| • Service de qualité aux Canadiens | | | | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Total de la gamme de services de DRHC** | **69 583 M$** | |
| Autres coûts | 143 M$ | |
| **Total consolidé** | **69 726 M$** | **ETP : 21 489** |

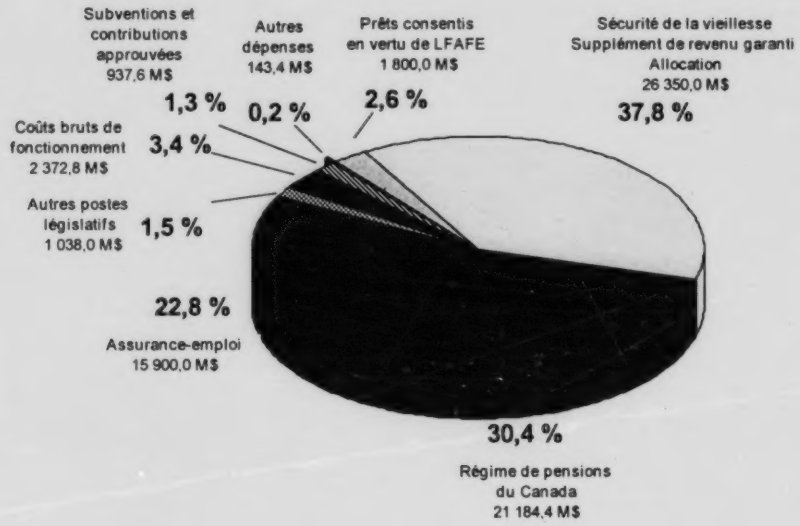
a. Des exemples d'indicateurs principaux par objectif stratégique sont disponibles à la section Renseignements supplémentaires du présent rapport, page 85.

b. Services ministériels et Soutien à la prestation des services se retrouvent sous Saine gestion du Ministère dans le présent rapport.

# Profil des dépenses de 2002-2003

Même si, de tous les ministères, DRHC est celui qui dispose du plus imposant budget de dépenses à l'égard des programmes et des services (près de 70 milliards de dollars), plus de 66 milliards de dollars, soit 95 % de cette somme, sont versés directement aux Canadiens et aux Canadiennes par le biais des programmes d'assurance-emploi (AE), du Régime de pensions du Canada (RPC), des programmes de la Sécurité de la vieillesse (SV), de Prêts canadiens aux étudiants ainsi que d'autres paiements de transfert législatifs.

## TOTAL CONSOLIDÉ : 69 726,2 M$




| Dépenses brutes de DRHC | | |
|---|---|---|
| Budgétaire | | |
| Coûts nets de fonctionnement | | 872,7 |
| Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes : | | |
| Régime de pensions du Canada | 216,7 | |
| Compte d'assurance-emploi | 1 236,3 | |
| Indemnisation des accidentés du travail | 47,1 | 1 500,1 |
| Coûts bruts de fonctionnement | | 2 372,8 |
| Subventions et contributions autorisées | | **937,6** |
| Total des dépenses brutes | | 3 310,4 |
| Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC | | 143,4 |
| Non budgétaire | | |
| Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE)[b] | | **1 800,0[b]** |

| Paiements de transfert législatifs | | |
|---|---|---|
| Subventions et contributions : | | |
| Programmes de la Sécurité de la vieillesse | | **26 350,0** |
| Autres paiements législatifs : | | |
| Prêts canadiens aux étudiants | 553,7 | |
| Subvention canadienne pour l'épargne-études | 423,0 | |
| Autres dépenses | 0,4 | 977,1 |
| Total | | 27 327,1 |
| Prestations du Régime de pensions du Canada | | **21 184,4** |
| Prestations d'assurance-emploi | | |
| Partie I | 13 712,8 | |
| Partie II | 2 187,2 | **15 900,0** |
| Autres comptes à fins déterminées[a] | | 60,9 |
| Total des paiements de transfert législatifs[b] | | **64 472,4[b]** |

a. Comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

b. Ces deux montants sont versés directement aux Canadiens.

# Sécurité du revenu

***Nos objectifs stratégiques :***

***Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes la sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants; et***

***Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.***

Le Parlement a confié à DRHC le mandat de promouvoir et d'accroître la sécurité du revenu de groupes cibles de Canadiens en lui conférant la responsabilité du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Programme de la sécurité de la vieillesse (SV). Dans le cadre de ces programmes, le gouvernement verse un soutien du revenu aux clients admissibles, notamment les personnes âgées, les personnes qui émigrent au Canada et celles qui quittent le pays, les survivants ainsi que les Canadiens en âge de travailler qui deviennent handicapés et leurs enfants.

En 2002, nous célébrons le soixante-quinzième anniversaire des pensions gouvernementales au Canada en sensibilisant davantage les gens au rôle important du Programme de la SV et du RPC.

L'incidence du système de pensions gouvernementales est particulièrement claire pour les personnes âgées[2]. En 1980, au Canada, près de 21 % des personnes âgées vivaient pauvrement. En 1998, ce chiffre avait diminué de plus de la moitié, passant sous la barre des 9 %[3]. Cette baisse considérable est attribuable au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et aux améliorations apportées au Programme de la sécurité de la vieillesse.

Le dossier du Canada, en ce qui concerne la fourniture d'une sécurité du revenu aux personnes âgées, se compare très favorablement à celui des autres pays. En se fondant sur des normes internationales relatives, les États-Unis comptaient plus de quatre fois plus de personnes âgées à faible revenu que leur voisin du nord et le Royaume-Uni, plus de deux fois plus. D'après une comparaison entre neuf pays, établie par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2001, le taux de pauvreté parmi les personnes âgées au Canada était le plus faible de ces neufs pays. L'OCDE a également affirmé que le Canada était le pays ayant moins de difficultés que les autres à assurer le bien-être économique des pensionnés et à protéger les groupes vulnérables[4].

---

2 Pour de plus amples renseignements sur l'Aide financière et les prestations, consulter le site http://canadabenefits.gc.ca Pour de plus amples renseignements sur les prestations de la sécurité du revenu, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/

3 Les données sur le « seuil de faible revenu » (SFR) de Statistique Canada pour 1998 se trouvent dans l'ouvrage intitulé *L'incidence du faible revenu chez les personnes âgées au Canada*, publié par la Division des personnes âgées et du vieillissement, DRHC, 2001.

4 OCDE, *Vieillissement et revenus – Les ressources financières des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, 2001. Consulter le site http://www.oecd.org/oecd/pages/home/displaygeneral/0,3380,FR-home-0-nodirectorate-no-no-no-0--no-,FF.html

**DÉPENSES BRUTES**

| Financement (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Dépenses de fonctionnement brutes | 306,3 | 287,5 | 282,8 |
| Paiements de transfert – SV | 25 308,0 | 26 350,0 | 27 400,0 |
| Total des dépenses brutes | 25 614,3 | 26 637,5 | 27 682,8 |
| Prestations versées en vertu du RPC | 20 311,1 | 21 184,4 | 22 189,8 |
| Total consolidé de la SR | 45 925,4 | 47 821,9 | 49 872,6 |
| Équivalents temps plein | 3 512 | 3 511 | 3 511 |

*« Le gouvernement du Canada s'est engagé à concevoir, à financer, à assurer la prestation des services et l'exécution des programmes et à évaluer leurs résultats du point de vue des citoyens. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

En 2002-2003, nous continuerons de gérer plusieurs améliorations en cours, alors que nous lancerons de nouvelles initiatives axées sur les clients. Celles-ci se traduisent en stratégies complètes de services afin de satisfaire les besoins particuliers et distincts de chacun de nos groupes de clients.

## Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

### ➢ Stratégies de services aux clients de la Sécurité du revenu

DRHC fournit des services à une grande partie du public canadien, des 12 millions de personnes qui cotisent aux régimes de pensions de l'État au cours de leur vie active aux 5 millions de personnes qui reçoivent un éventail de prestations fondées sur les changements survenus dans leur vie. Six grands groupes de clients – personnes âgées, personnes qui émigrent au Canada et qui quittent le pays, personnes qui cotisent au RPC, adultes en âge de travailler handicapés et leurs enfants, pensionnés à faible revenu et survivants – reçoivent des services et des pensions en vertu du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse.

*« Les citoyens veulent que le gouvernement réponde à leurs besoins et mette à leur disposition un guichet unique leur permettant d'accéder aux services gouvernementaux, soit par courrier, par téléphone, par Internet ou en personne. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

Pour devenir un chef de file très efficace et compatissant dans le versement des pensions gouvernementales axées sur les personnes, nous améliorerons la prestation des services à chacun de nos six grands groupes de clients. Des cadres supérieurs seront désignés « champions des clients » pour chaque groupe. En nous mettant à la place de nos clients, nous nous attendons à accroître notre capacité de les servir tout en comprenant mieux leurs attentes et leurs besoins.

## Charte du service à la clientèle

En 2002-2003, nous mettrons en œuvre une charte du service à la clientèle qui décrira le niveau de service auquel celle-ci peut s'attendre lorsqu'elle interagit avec nous. Cette charte aura pour objet d'établir des attentes précises à l'égard du service, ce qui nous aidera à promouvoir, à l'échelle nationale, nos engagements envers un service constant de haute qualité. Elle communiquera également au personnel nos objectifs en matière de service.

Nos clients recevront un meilleur service parce qu'ils sauront, par exemple, à quel moment ils devraient recevoir des prestations. Nous effectuerons aussi un suivi, si nous ne disposons pas des renseignements dont ils ont besoin au premier contact. Nous mesurerons notre rendement en le comparant aux attentes indiquées dans la charte et nous présenterons des rapports afin de nous assurer que nous les satisfaisons ou que nous les dépassons.

- **Rétroaction et processus de recours**

Nous élaborerons un mécanisme à l'intention de nos clients pour faciliter la rétroaction sur leurs interactions avec nos services. Une procédure de recours postérieure à la rétroaction sera également établie, de même qu'un système de suivi et de présentation de rapports pour analyser leurs plaintes et leurs félicitations. Ces renseignements nous aideront à améliorer constamment les services offerts à tous nos groupes de clients.

Nous présenterons des rapports de mesure de la réussite ainsi que des exemples d'améliorations du service que nous avons mis en œuvre en réaction directe aux commentaires de nos clients.

- **Accès en direct**

Conformément à l'initiative Gouvernement en direct, un projet à volets multiples fournira aux Canadiens l'accès en direct, sur Internet, aux renseignements et aux services essentiels à la stabilité du revenu et la retraite.

La Calculatrice du revenu de la retraite canadienne, un outil de calcul de la pension disponible sur Internet, donnera aux clients la chance de calculer leur revenu estimatif de pensions à partir de données provenant des secteurs public et privé.

Les étapes ultérieures de notre initiative en direct permettront aux clients de mettre à jour des renseignements personnels, comme leur adresse, et des renseignements sur le dépôt direct.

- **Demandes de prestations conviviales**

Un examen complet de la législation, des règlements, des politiques et des procédures en vigueur débouchera sur la simplification des processus. Cet examen devrait jeter les bases d'une approche de pointe pour ce qui est de la prestation des services axés sur les clients. L'orientation-clé est la simplification des demandes de prestations relatives à la plupart des programmes.

### • Participation des clients

Nos clients participeront activement aux étapes de planification, d'élaboration et de mise en œuvre de nos produits et services en direct. Nous prévoyons une série de tables rondes et de consultations en direct.

### • Pensionnés à faible revenu

À l'heure actuelle, 1,4 million de Canadiens à faible revenu reçoivent la pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) et les prestations du Supplément de revenu garanti (SRG). Toutefois, il y a encore un grand nombre de Canadiens admissibles qui n'ont pas présenté de demande, malgré les efforts de communication considérables de DRHC. Pour résoudre ce problème, DRHC, en collaboration avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada, s'efforcera de rejoindre ces demandeurs éventuels. En outre, DRHC simplifiera le processus de demande de prestations pour que les pensionnés à faible revenu aient plus facilement accès au SRG. Le Ministère lancera aussi une campagne nationale de publicité pour le soixante-quinzième anniversaire de la SV afin de sensibiliser davantage tous les Canadiens admissibles.

### • Personnes handicapées

Les personnes handicapées qui présentent une demande de prestations d'invalidité du RPC ont encore du mal à comprendre le processus de demande de prestations et de prise de décisions. En 2002-2003, DRHC poursuivra ses initiatives antérieures d'amélioration des communications avec les clients. Le Ministère verra à ce que les demandeurs de prestations d'invalidité reçoivent un appel téléphonique personnel de suivi. Les demandeurs qui ne sont pas admissibles recevront également un appel téléphonique afin de leur expliquer la décision prise à leur sujet. Au besoin, nous leur fournirons des renseignements sur les autres programmes et services de soutien du revenu. Les prestataires recevront une lettre annuelle contenant des renseignements sur le Programme de prestations d'invalidité du RPC et d'autres prestations. Nous soutiendrons les efforts des clients qui souhaitent tenter un retour au travail, y compris ceux qui requièrent de la réadaptation professionnelle.

## Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

### ➢ Amélioration des services dans une proportion de 10 %

### • Mesure de la réussite : équilibre des résultats-clés

Nous introduirons un équilibre de la structure comme moyen d'établir des objectifs et de mesurer les résultats, ce qui nous aidera à orienter notre rendement actuel et à cibler notre rendement futur en mesurant les résultats obtenus dans les quatre catégories suivantes : gestion financière, service aux clients, processus administratif et effectif du Ministère. Ensemble, ces quatre éléments organisationnels brossent un tableau plus complet du rendement et améliorent considérablement notre capacité de présenter des rapports plus transparents au Parlement. L'équilibre de la structure nous permettra de traduire notre vision et notre stratégie en composantes mesurables qui nous aideront à suivre nos progrès tant en ce qui concerne nos défis administratifs quotidiens que notre stratégie à long terme.

- **Modes de services**

Nos clients reçoivent des services de sécurité du revenu grâce à trois canaux ou modes de prestation des services : en personne, par téléphone ou par la poste. L'accès en direct par Internet aura une incidence sur tous les modes de prestation des services.

*« Les Canadiens et les Canadiennes disposeront de trois types d'accès, sous forme de guichet unique, aux services du gouvernement fédéral, soit en personne, par téléphone ou par Internet. [...] Il s'agit d'aider les citoyens à obtenir les services auxquels ils ont droit, de façon rapide, pratique, uniforme et logique. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

Nous utiliserons la technologie actuelle pour intégrer nos centres d'appels et fournir un service de renseignements plus complet à nos clients. Notre objectif consistera à réduire la durée de l'attente au téléphone et à donner accès plus rapidement à des conseils d'experts (besoin décroissant de transférer les clients à de multiples agents).

En 2002-2003, DRHC verra à ce que les clients qui désirent des services de sécurité du revenu dans les centres de services en personne aient plus facilement accès au contact direct.

La poste demeurera le principal moyen pour traiter les demandes de prestations du RPC et de la SV. Les stratégies de transition en vue d'améliorer les liens d'affaires entre le service postal et les autres modes de services et l'expérience qu'ont les clients des services postaux s'amélioreront, alors que les formulaires sont éliminés ou simplifiés, et que d'autres modes intégrés de services, comme l'Internet, sont intégrés à la prestation des services postaux.

- **Amélioration du modèle d'affectation des ressources**

Un modèle d'affectation des ressources (MAR) de pointe a été élaboré. Il fait le lien entre la charge de travail prévue et les processus administratifs ainsi que les ressources nécessaires pour satisfaire les demandes des clients en matière de services futurs. Le MAR fait en sorte que les ressources sont affectées aux priorités de la Direction générale et que les besoins de nos clients sont satisfaits de manière rentable et efficace.

Parmi les améliorations visant à renforcer le MAR en 2002-2003, mentionnons un examen détaillé et complet de chaque composante du modèle.

# Prestations de revenu d'assurance-emploi

***Nos objectifs stratégiques :***

***Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes la possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité; et***

***Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.***

Le Parlement a mandaté DRHC pour qu'il verse des Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE) aux Canadiens qui perdent involontairement leur emploi. Ces prestations incluent également la maladie ainsi que la naissance ou l'adoption d'un enfant. Dans le cadre de son mandat, DRHC gère des activités connexes comme l'enregistrement des numéros d'assurance sociale.

**DÉPENSES BRUTES**

| Financement (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Dépenses de fonctionnement brutes | 579,9 | 528,5 | 524,5 |
| Paiements de transfert législatifs | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Total des dépenses brutes | 580,0 | 528,6 | 524,6 |
| Prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I) | 12 051,0 | 13 712,8 | 13 284,8 |
| Paiements des rentes sur l'État et de l'assurance de la fonction publique | 64,9 | 60,9 | 60,9 |
| Total consolidé des PRAE | 12 695,9 | 14 302,3 | 13 870,3 |
| Équivalents temps plein | 7 651 | 7 630 | 7 585 |

En 2002-2003, nous continuerons d'exécuter et d'appuyer le Programme d'assurance-emploi dans l'intérêt des chômeurs canadiens[5]. Outre nos activités continues, nous avons choisi cinq priorités pour lesquelles DRHC assume la responsabilité première ou une responsabilité partagée.

[5] Pour de plus amples renseignements sur les Prestations de revenu d'assurance-emploi et sur les activités connexes, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml

# Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

## ➢ Amélioration des services reliés à l'assurance-emploi

Le Programme d'assurance-emploi n'est pas étranger à l'idée que se font globalement les Canadiens des services gouvernementaux. Il importe donc d'améliorer les services reliés à l'assurance-emploi si l'on veut atteindre les objectifs exposés dans le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes – Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Nous nous attendons en particulier à ce que l'assurance-emploi contribue à accroître, dans une proportion d'au moins 10 %, la satisfaction des Canadiens à l'égard de la prestation des principaux services gouvernementaux d'ici 2005.

> *« Le gouvernement du Canada veut accroître de façon importante le degré de satisfaction des clients envers les services offerts au cours des cinq années à venir. Pour y parvenir, la satisfaction de la clientèle constituera une nouvelle priorité et une nouvelle mesure de la réussite. »*
>
> [Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

En 2001-2002, nous avons réalisé une importante étude des activités connexes à l'assurance-emploi dans le cadre du plan d'affaires pour lequel nous avions aussi un plan stratégique quadriennal. Les éléments ci-dessous s'inscrivent dans la première année d'exécution de ce plan.

Notre contribution globale consistera notamment à offrir des services aux prestataires de l'assurance-emploi selon un mode commun. Nous uniformiserons ainsi les services pour chacun des principaux contacts avec les citoyens. Nous préciserons la marche à suivre, les produits à offrir ainsi que les attitudes attendues de la part du personnel. En 2002-2003, les agents qui ont des contacts directs avec les citoyens adopteront l'approche prescrite.

Nous uniformiserons l'inscription des demandes de prestations et les processus dans tous les bureaux. Selon une étude des temps et mouvements récemment effectuée sur les activités reliées à l'assurance-emploi, les processus actuels, qui varient d'un bureau à l'autre, ne sont pas pleinement efficaces. Nous élaborerons un modèle avec les régions. Un projet semblable est en voie de réalisation avec les Services nationaux, à Bathurst, pour revoir et simplifier leurs méthodes de travail.

Toujours au chapitre de l'assurance-emploi, le taux d'exactitude représente le pourcentage précis de paiements de prestations qui oscillait entre 93 et 94 % en 2001-2002. Nous continuerons d'améliorer l'exactitude des paiements de prestations au cours des trois prochaines années en poursuivant l'exécution d'un projet d'amélioration de la qualité des services dans les régions et dans les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC). Les objectifs et les résultats de ce projet seront intégrés à un vaste système de mesure du rendement du Programme d'assurance-emploi qui reposera sur une approche plus équilibrée et qui se traduira par une meilleure connaissance de l'initiative en matière de qualité et un accès plus facile. Nous élaborerons et exécuterons aussi des plans d'action national et régionaux afin d'augmenter la satisfaction des clients. Nous établirons des priorités en fonction des commentaires recueillis à l'aide d'un sondage réalisé auprès de nos clients en 2001.

Nous nous sommes fixés, pour mars 2002, un objectif ayant un taux d'exactitude de 95 %, lequel devrait progresser jusqu'au niveau historique d'environ 96 % d'ici 2004. Des fonds supplémentaires de plus de 5 M$ par année soutiennent cette initiative. Comme le précise l'Initiative fédérale d'amélioration des services, nous effectuerons d'autres sondages auprès de nos clients afin de mesurer la progression des niveaux de satisfaction.

Au cours des deux prochaines années, nous comptons aussi perfectionner les processus d'appel de l'assurance-emploi. L'un des principaux aspects des travaux entrepris consistera à améliorer la communication avec les clients, que nous évaluerons en consultant les appelants et les membres des conseils arbitraux. En outre, nous élaborerons et mettrons à exécution une stratégie modernisée d'information de l'assurance-emploi. Aux documents imprimés qui sont destinés aux clients s'ajouteront des renseignements spécifiquement conçus pour Internet. Les clients et les employés seront ainsi mieux préparés lorsque nous leur offrirons des services en ligne.

## Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

La prestation des services reliés aux PRAE continue d'évoluer rapidement. Les Canadiens communiquent avec le Ministère en personne, par voie électronique (au moyen des comptoirs de services informatisés et d'Internet), par téléphone, par la poste et par l'intermédiaire de partenaires. Parallèlement, nous rehaussons la qualité de nos opérations en appliquant les recommandations d'une étude sur les ressources consacrées au programme, en établissant de nouvelles mesures de rendement et en améliorant la gestion des numéros d'assurance sociale (NAS).

### ➢ Amélioration des services dans une proportion de 10 %

Dans le discours du Trône de 2001, on a réitéré les engagements pris à l'égard du Gouvernement en direct et de l'amélioration des services, engagements qui se répercuteront sur la prestation des services reliés à l'assurance-emploi. En 2002-2003, nous avons comme objectif d'accepter 15 % des nouvelles demandes de prestations par Internet. En même temps, nous mettrons en œuvre une stratégie de remplacement des comptoirs internes par des ordinateurs, laquelle s'étalera sur les deux prochaines années.

En simplifiant notre approche et en faisant connaître nos services, nous prévoyons accroître à 75 % la réception des paiements par dépôt direct dans les comptes bancaires de nos clients et à 90 % les transactions avec ces mêmes clients, au moyen des technologies téléphoniques (pour la production des déclarations du prestataire d'assurance-emploi). Nous offrirons ainsi de meilleurs services aux Canadiens. Nous élaborons présentement une stratégie de promotion nationale qui s'appliquera dès avril 2002.

Nous avons récemment analysé les activités des centres d'appel. L'étude approfondie que nous avons effectuée a révélé que nous recevrions moins de demandes de renseignements de nos clients si nous leur fournissions plus d'information au premier point de contact et si nous leur facilitions l'accès à des services d'information informatisés et en ligne. Nous adopterons ces mesures et apporterons les améliorations voulues afin de réduire de 5 % le volume d'appels.

*« Les problèmes d'accès, l'attente au téléphone et la lenteur du temps de réponse constituent les plus grandes causes de frustration pour les citoyens. »*

[Un cadre stratégique pour l'amélioration de la prestation des services au gouvernement du Canada]

Simplifier la production des relevés d'emploi dans l'intérêt des employeurs constituera un aspect important des services améliorés. Notre projet de collecte de données sur les feuilles de paye fera encore appel à des employeurs et à des partenaires tels l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et l'Association canadienne des paiements. En 2002-2003, nous chercherons à remplacer la production des dossiers papier par des données transférées directement à partir des systèmes de paye des entreprises de différentes tailles et de différentes catégories. Nous prévoyons élargir la portée de ce projet en 2003-2004. De la sorte, les employeurs et DRHC n'auront plus à manipuler de données aux fins de l'assurance-emploi. Nous pourrons uniformiser le mode de collecte des renseignements sur les demandes de prestations et réduirons le nombre de documents à classer.

En 2002-2003, nous comptons améliorer notre vaste système de mesure du rendement grâce à de nouvelles mesures concernant la qualité, de même que l'innovation et l'apprentissage. Nous peaufinerons aussi notre système en fonction des nouvelles conditions qui touchent la prestation des services. Nous serons ainsi en mesure de contrôler notre rendement et, en bout de ligne, d'offrir les meilleurs services qui soient à nos clients, qu'ils communiquent avec nous par la poste, en personne, par téléphone ou par Internet.

### ➢ Incidence de l'augmentation du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi

L'augmentation de 15 % de la charge de travail au sein du Programme d'assurance-emploi en 2001-2002 a mis à l'épreuve notre capacité de fournir des services opportuns aux Canadiens. Nous nous attendons à ce que les travaux entrepris pour simplifier et moderniser les processus relatifs aux services commencent à porter fruit en 2001-2002 et jusqu'en 2003-2004. De plus, grâce à une révision fondamentale du financement du programme, les ressources qui lui sont affectées devraient donner le meilleur rendement possible.

Durant la dernière décennie, de nombreuses modifications ont été apportées aux dispositions législatives, et le contexte opérationnel s'oriente toujours vers le traitement automatisé des demandes de prestations d'assurance-emploi. Pour répartir convenablement les ressources nécessaires aux activités reliées à l'assurance-emploi, nous travaillerons avec le Conseil du Trésor à parfaire notre instrument d'affectation des ressources.

## ➢ Initiatives relatives à l'intégrité des numéros d'assurance sociale

Conformément à l'engagement que nous avons pris envers le vérificateur général et le Parlement, l'amélioration de la gestion du système de numéros d'assurance sociale (NAS) demeurera une priorité de l'assurance-emploi. Grâce à des fonds supplémentaires de 5,5 M$, nous prévoyons examiner 150 000 dossiers d'assurance sociale qui comportent des éléments suspects. Le personnel d'Enquêtes et contrôle effectuera 2 860 enquêtes additionnelles sur les fraudes au chapitre du NAS et les vols d'identité en 2002-2003. Dans les discussions avec le Conseil de la statistique de l'état civil du Canada, auxquelles prennent part des représentants des provinces et des territoires responsables des inscriptions, nous solliciterons encore l'autorisation d'obtenir, auprès des provinces et des territoires, des renseignements sur les naissances, les décès et les changements de noms ainsi que l'autorisation de valider ces renseignements. On s'attend à ce que des ententes soient conclues à cet effet avec six provinces d'ici mars 2003. Nous comptons rectifier les dossiers pour lesquels des données manquent sur les décès ou qui contiennent des données non appariées avec le Registre d'assurance sociale, en établissant de nouveaux échanges de données et en améliorant les échanges actuels avec le Programme de la sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada, la Régie des rentes du Québec, l'ADRC et l'assurance-emploi.

DRHC se penchera sur d'autres possibilités de communication afin de faire comprendre davantage au grand public le rôle du NAS[6]. Il pourrait par exemple s'agir d'accroître la publicité et de mettre à jour et d'améliorer notre site Web pour y établir des liens entre DRHC et d'autres partenaires (notamment l'Immigration et l'ADRC).

## ➢ Gestion de l'assurance-emploi

Les Prestations de revenu d'assurance-emploi constituent l'un des plus importants programmes sociaux du gouvernement du Canada. La modification de la *Loi sur l'assurance-emploi* peut donc représenter une partie non négligeable du programme global du gouvernement. De concert avec d'autres responsables de programmes et d'autres ministères, nous appuierons le gouvernement en apportant à l'assurance-emploi les modifications législatives et réglementaires qui s'imposent. Par suite des décisions annoncées récemment dans les discours du Trône et dans les budgets, nous ferons tout rajustement nécessaire aux prestations spéciales et au traitement des apprentis qui suivent des cours de formation.

Nous travaillerons encore au « projet de lisibilité » conçu pour faciliter la compréhension et l'interprétation de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Nous avons déjà mené maintes consultations à cet égard et devrions en effectuer davantage en 2002-2003.

[6] Le site Web de DRHC qui porte sur le NAS se trouve à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sin-nas/010_f.shtml

# Investissement dans les ressources humaines

***Nos objectifs stratégiques :***

***Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes la possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité; et***

***Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.***

Grâce à nos programmes d'Investissement dans les ressources humaines (IRH), nous favorisons le développement des ressources humaines au Canada et nous améliorons la capacité des Canadiens de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité. Nos activités d'IRH sont axées sur les besoins des Canadiens et des Canadiennes, aux divers stades de leur vie, et sur ceux de plusieurs types de collectivités. Nos activités sont principalement le fruit de partenariats avec d'autres ordres de gouvernement, des organismes autochtones et les secteurs privé et bénévole.

**DÉPENSES BRUTES**

| Financement (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| Dépenses de fonctionnement brutes | 599,3 | 576,1 | 567,0 |
| Subventions et contributions non législatives | 965,2 | 934,3 | 887,9 |
| Paiements de transfert législatifs | 1 003,1 | 976,9 | 921,5 |
| Total des dépenses brutes | 2 567,6 | 2 487,3 | 2 376,4 |
| Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien[a] | 2 049,0 | 2 187,2 | 2 187,2 |
| Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* | 1 683,0 | 1 800,0 | 2 200,0 |
| Total consolidé de l'IRH | 6 299,6 | 6 474,5 | 6 763,6 |
| Équivalents temps plein | 3 967 | 3 823 | 3 505 |

a. Voir la ventilation des dépenses en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* par province et territoire en 2002-2003 dans la section intitulée Renseignements supplémentaires, Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2002-2003, à la page 80.

En 2002-2003, nous continuerons d'exécuter et d'appuyer nos activités continues, comme l'accès à l'apprentissage et au perfectionnement professionnel, les activités de développement social, les occasions d'emploi, l'information, la coordination et les services consultatifs[7]. Cette gamme de services est assortie d'une responsabilité première ou partagée à l'égard de 16 priorités désignées.

## Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

Les priorités associées à cet objectif stratégique sont regroupées en deux catégories :

- Programme de changement; et
- Programme d'activités continues.

# Programme de changement

## Compétences et apprentissage

### ➢ Investir dans les compétences et l'apprentissage

Le discours du Trône de janvier 2001 signale qu'aucun gouvernement ou autre organisme ne peut, à lui seul, doter le pays d'une main-d'œuvre qualifiée. Cela demande un effort national. DRHC fera sa part pour respecter l'engagement pris par le gouvernement fédéral de miser sur la collaboration avec les provinces, les territoires et d'autres partenaires pour faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes puissent réaliser leurs objectifs en matière de perfectionnement des compétences.

Nous tirerons profit des consultations que mène sans cesse le gouvernement fédéral sur les défis à relever en matière de compétences et d'apprentissage. Ces consultations prennent la forme de tables rondes nationales et d'échanges approfondis avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les collectivités autochtones, les entreprises, les syndicats, le monde de l'enseignement, des groupes de bénévoles et des particuliers. Elles jettent les bases de liens de collaboration axés sur le respect mutuel et un intérêt commun à viser une entente globale sur des objectifs canadiens et sur ce qu'il faut faire pour les atteindre.

Nous nous efforcerons encore en 2002-2003 de relever les défis actuels et nouveaux qui se posent à notre pays en raison de la transformation rapide de ses caractéristiques démographiques, économiques et sociales. DRHC a amorcé en février un dialogue national sur les compétences et l'apprentissage, en diffusant un document de consultation fédéral intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : Le perfectionnement des compétences au Canada*. Ce document contient une analyse des défis actuels en matière de compétences et d'apprentissage que doit relever le Canada, les engagements du gouvernement fédéral, ainsi que les buts et les jalons nationaux proposés.

[7] Voir les renseignements complémentaires sur les activités d'Investissement dans les ressources humaines et sur son fonctionnement dans http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrib/hri-irh/menu/profil.shtml

L'accès à des études postsecondaires de grande qualité par tous les Canadiens qualifiés fait partie des buts proposés. Les progrès devraient être évalués d'après les jalons suivants :

- Donner à tous les diplômés du secondaire la possibilité de faire des études postsecondaires, sous une forme ou une autre.
- Faire passer de 39 à 50 %, durant la prochaine décennie, la proportion des Canadiens de 25 à 64 ans qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires, y compris une part accrue des personnes dans les groupes à risque.
- Doubler, durant la prochaine décennie, le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification, en le portant à 37 000.
- Augmenter de 5 % par année d'ici 2010 le nombre d'admissions à des programmes de maîtrise et de doctorat dans les universités canadiennes.

Pour atteindre les objectifs nationaux, il faudra mieux comprendre les rapports entre les résultats scolaires des diplômés et leur intégration au marché du travail. Il faudra aussi faciliter l'accès des étudiants à de l'information sur les compétences, l'apprentissage et les perspectives de carrière. L'atteinte de ces objectifs exigera également des contributions importantes. Le budget de décembre 2001 n'a pas annoncé seulement des mesures visant le soutien apporté aux programmes pour apprentis. Il a aussi annoncé des changements aux Subventions canadiennes pour études afin de mieux venir en aide aux étudiants handicapés. Toutefois, DRHC étudiera d'autres interventions dans certains secteurs afin de renforcer le régime d'enseignement postsecondaire canadien et de favoriser la participation des Canadiens. Les autres mesures incluent :

- Discuter d'autres améliorations qui pourraient être apportées à l'aide financière accordée aux étudiants afin de mieux aider les étudiants dans le besoin et de les encourager à poursuivre leurs études au niveau postsecondaire.
- Encourager les travailleurs canadiens à revenu faible ou moyen à faire des études postsecondaires tout en continuant de travailler. Le gouvernement du Canada discutera des améliorations possibles à apporter aux programmes d'aide financière aux étudiants afin d'aider les travailleurs canadiens à revenu faible ou moyen à parfaire leur éducation en faisant des études à temps partiel.
- Favoriser la mobilité des étudiants et des apprenants adultes et faciliter leur accès aux études postsecondaires en explorant avec les provinces et territoires les meilleures façons de faciliter la mobilité des apprentis, des étudiants et des apprenants adultes en facilitant le transfert de crédits entre les établissements d'enseignement postsecondaire, la reconnaissance des acquis ainsi que l'élaboration de programmes d'études de base pour les métiers spécialisés.
- Encourager les Canadiens à faire carrière dans les métiers spécialisés en discutant avec leurs partenaires des moyens possibles d'encourager davantage de Canadiens à faire carrière dans les métiers spécialisés.
- Tirer profit de l'expertise des collèges communautaires, en examinant les moyens d'appuyer ceux-ci dans le rôle important qu'ils jouent pour aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils auront besoin pour réussir.

Malgré l'existence d'importants programmes d'apprentissage continu souvent très efficaces, le système d'apprentissage pour adultes présente des lacunes et ne répond pas toujours adéquatement aux besoins de tous les adultes, particulièrement ceux qui font partie de la population active. En effet, l'information sur le marché du travail et sur les possibilités d'instruction est incomplète, ce qui limite la capacité des adultes de prendre les bonnes décisions concernant leur apprentissage. Certes, beaucoup de Canadiens ont des compétences et des connaissances de grande valeur qui, trop souvent, restent sous-utilisées ou sous-rémunérées parce qu'elles ne sont pas officiellement reconnues par les employeurs ou les établissements d'enseignement. Or, la reconnaissance des acquis augmenterait de 4,1 à 5,9 milliards de dollars par année la somme des revenus des Canadiens[8]. La reconnaissance de l'apprentissage non structuré, ne menant pas à l'obtention de crédits, encouragerait davantage d'adultes à acquérir de nouvelles connaissances et ferait tomber un important obstacle à la pleine participation de nombreux Canadiens au marché du travail et à leur mobilité professionnelle.

Un effort soutenu sera nécessaire pour accroître la spécialisation et la mobilité de la main-d'œuvre canadienne actuelle et future. Les jalons suivants devraient faire partie des repères à établir pour mesurer nos progrès dans la réalisation de cet objectif :

- Augmenter d'un million d'ici cinq ans le nombre d'apprenants adultes, hommes et femmes, de tous les groupes de la société.
- Faire augmenter du tiers, en cinq ans, les sommes que les entreprises canadiennes investissent par employé dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre.
- Faire diminuer de 25 %, durant la prochaine décennie, le nombre d'adultes canadiens faiblement alphabétisés.

Cet objectif national et ces jalons exigeront de renforcer la base de connaissances et d'informations nécessaires en intensifiant nos activités de recherche et en recueillant davantage d'information sur l'apprentissage et sur le marché du travail. Le budget de décembre 2001 accordait le crédit d'impôt à l'éducation aux personnes recevant de l'aide imposable, dont l'assurance-emploi, pour leurs études postsecondaires. Ce même budget spécifiait aussi que l'aide versée aux adultes pour payer les frais de scolarité associés à leur éducation de base, aide fournie dans le cadre de certains programmes gouvernementaux dont l'assurance-emploi, serait maintenant exempte d'impôts. Les programmes d'Investissement dans les ressources humaines pourraient également participer à d'autres interventions dans certains domaines pour aider les Canadiens à profiter d'occasions de s'instruire et à réaliser leurs aspirations, et pour augmenter notre bassin de main-d'œuvre. Il discutera de ces possibilités d'intervention avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et les autres intervenants.

- Premièrement, en augmentant le nombre de conseils sectoriels et l'étendue de leurs activités, le gouvernement fédéral misera sur les fonds supplémentaires annoncés dans le budget de 2001 pour le nombre de conseils sectoriels et étendra la portée du travail qu'ils font en matière de planification des ressources humaines et de perfectionnement des compétences au sein des différents secteurs et auprès des petites et moyennes entreprises (PME). Les programmes d'Investissement dans les ressources humaines joueront également un rôle-clé en discutant avec les conseils sectoriels et d'autres partenaires de la possibilité d'instituer une « norme d'excellence intersectorielle en matière de perfectionnement des compétences en milieu de travail ».

---

[8] Conference Board du Canada, *La reconnaissance des travailleurs intellectuels : avantages économiques d'une meilleure appréciation de l'apprentissage et des titres de compétences au Canada*, 2001.

- Deuxièmement, en favorisant le développement et la dissémination de connaissances et d'informations sur l'apprentissage à l'âge adulte, le gouvernement du Canada examinera les moyens d'intensifier la recherche, le développement et la diffusion sur les compétences et l'apprentissage à l'âge adulte. Les secteurs visés pourraient porter sur l'apprentissage en ligne, la reconnaissance des acquis, les besoins de groupes particuliers comme les personnes handicapées, l'apprentissage en milieu de travail, y compris les compétences essentielles de base, notamment sur le plan de l'alphabétisation, et les façons de répondre aux besoins de compétences et d'apprentissage des Canadiens dans leur collectivité. Qui plus est, DRHC hâtera le développement du Réseau professionnel étendu (RPE) afin de mieux connaître les compétences et la façon dont les travailleurs adultes peuvent les acquérir. Les programmes d'Investissement dans les ressources humaines joueront un rôle-clé afin d'appuyer les actions fédérales pertinentes auprès des provinces, des territoires, des employeurs, des syndicats, des établissements d'enseignement postsecondaire, des conseils sectoriels et des organisations non gouvernementales.
- Troisièmement, en favorisant l'apprentissage en milieu de travail en accroissant les possibilités de combiner le travail et les études, les programmes d'Investissement dans les ressources humaines encourageront le gouvernement du Canada à examiner, avec ses partenaires, la possibilité d'offrir des incitatifs financiers aux employeurs qui aident leurs employés à acquérir des compétences de base. De plus, dans le cadre des discussions en cours sur la question de l'aide financière aux étudiants, le gouvernement du Canada discutera de la possibilité de bonifier ses programmes de prêts pour les études à temps partiel afin d'inciter davantage les travailleurs adultes à revenu faible ou moyen à se perfectionner pendant qu'ils travaillent en leur donnant les moyens de le faire.
- Et enfin, les programmes d'Investissement dans les ressources humaines veilleront à optimiser l'utilisation des ressources pour les mesures actives d'aide à l'emploi et à favoriser la participation au marché du travail des gens qui ont de la difficulté à l'intégrer. Nous travaillerons avec les provinces et les territoires pour optimiser l'utilisation des ressources disponibles afin de répondre aux besoins en matière de perfectionnement des compétences dans un marché du travail en évolution, et compte tenu des mesures ciblées de perfectionnement des compétences qui pourraient être prises pour venir en aide aux personnes handicapées, aux Autochtones, aux membres des minorités visibles, aux personnes peu alphabétisées ou ayant des compétences de base insuffisantes et à d'autres personnes pour qui il est particulièrement difficile de se tailler une place sur le marché du travail.

Grâce à l'aide supplémentaire que prévoit le budget de 2001 pour les conseils sectoriels, DRHC pourra accroître l'aide offerte aux conseils sectoriels modèles et étendra le réseau de conseils à d'autres secteurs stratégiques de l'économie. Ces partenariats industriels permettront de réunir employeurs, syndicats, employés et éducateurs afin d'évaluer les profils d'emploi, les compétences exigées et les pratiques de formation dans ces secteurs d'activité économique. De nouveaux conseils sectoriels se pencheront sur des problèmes de compétence hautement prioritaires, comme les compétences spécialisées pour lesquelles la demande est élevée, mais l'offre faible. L'aide financière s'inscrit dans une stratégie à long terme visant à appuyer la capacité des industries de relever les défis en matière de compétences, à optimiser le rendement des conseils sectoriels et à accroître les retombées des initiatives de développement des compétences sur le marché du travail. Nous prévoyons que plus d'industries et d'entreprises se concerteront

*« Ces conseils [...] examinent les compétences nécessaires aujourd'hui et celles qui le seront demain, élaborent des programmes de formation et dirigent les travailleurs vers de nouvelles possibilités d'emploi. »*

[Discours du budget de 2001]

afin de faire des économies d'échelle globales en matière de formation et que plus de Canadiens acquerront les connaissances et les compétences nécessaires dans des milieux de travail en pleine évolution.

L'appui du Secrétariat national à l'alphabétisation à des activités d'alphabétisation restera un élément fondamental de notre participation à l'acquisition de compétences et à l'apprentissage. Nous continuerons de promouvoir l'alphabétisation à titre de pivot d'une société en apprentissage et afin que les personnes ayant des capacités de lecture et d'écriture restreintes participent plus facilement aux activités sociales, économiques et communautaires de notre pays. Nous renforcerons les partenariats avec les provinces et les territoires, d'autres ministères fédéraux, le monde des affaires et les syndicats, le secteur bénévole et les organisations non gouvernementales afin de multiplier les occasions d'alphabétisation offertes à la population canadienne. En plus de promouvoir une meilleure connaissance des enjeux de l'alphabétisation, nous mettrons davantage l'accent sur une meilleure diffusion des connaissances dans ce domaine, afin d'appuyer les principales priorités de tous nos partenaires.

Nous essayerons également d'aider les collectivités à devenir des milieux d'apprentissage en comblant le « fossé numérique », afin que tous les Canadiens aient accès aux outils de travail indispensables et aux occasions leur permettant de mieux maîtriser les compétences techniques nécessaires à leur réussite dans le marché du travail. À cette fin, nous collaborerons avec nos partenaires afin de multiplier les nouvelles possibilités d'apprentissage axées sur la technologie. Ainsi, par l'intermédiaire du Bureau des technologies d'apprentissage, nous poursuivrons l'expansion des Réseaux d'apprentissage communautaires (RAC), de concert avec les collectivités canadiennes. Ces partenariats locaux aident les collectivités à se doter des moyens d'appuyer l'acquisition de compétences et l'apprentissage par la technologie des communications. Selon nos prévisions, 70 RAC seront établis en mars 2003 dont la moitié dans des régions rurales.

# Programme d'activités continues

## Refonte des politiques et leadership

### ➢ Politique et programmes à l'intention des personnes handicapées

DRHC joue un rôle-clé dans la réalisation de l'engagement du gouvernement du Canada à édifier une société plus dynamique et mieux intégrée. Le Ministère continuera, en 2002-2003, à concevoir des mécanismes de collaboration avec les provinces, les territoires et d'autres partenaires, afin d'essayer d'améliorer la situation des personnes handicapées, entre autres par la définition d'une stratégie exhaustive d'aide à l'emploi. Le gouvernement canadien verse actuellement de l'aide financière aux provinces en vertu de l'initiative d'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), qui vise à aider ces personnes à se préparer au travail, à trouver et à conserver un emploi. L'avenir de l'AEPH, qui vient à échéance en 2003, sera étudié dans le cadre d'une stratégie exhaustive d'aide à l'emploi. Des propositions portant sur l'amélioration des services aux personnes handicapées seront également étudiées avec les provinces et les territoires.

À titre de Ministère responsable, DRHC continuera d'appuyer la gestion horizontale des questions relatives aux personnes handicapées avec d'autres ministères et organismes fédéraux, afin de mieux définir et surveiller les progrès du Plan d'action fédéral concernant les personnes handicapées. Nous entendons continuer à définir et à combler les écarts dans les programmes et les services destinés aux personnes handicapées, y compris les Autochtones handicapés. DRHC dirigera également une étude sur les diverses définitions du mot handicap actuellement employées par les ministères et organismes fédéraux.

Dans le cadre de ses démarches courantes visant à établir des mécanismes efficaces de reddition de comptes, DRHC coordonne la préparation d'un rapport fédéral sur la situation des personnes handicapées. Le premier rapport sur les programmes et services fédéraux les concernant sera publié en 2002. Nous prévoyons également faire des progrès sensibles dans la définition et l'application d'une grille d'évaluation des programmes et services fédéraux en matière d'accès et d'intégration. Cette grille deviendra un moyen systématique de tenir compte des perspectives et des enjeux liés aux personnes handicapées dans les politiques et les programmes fédéraux. La création de cette grille favorisera la participation des groupes de personnes handicapées et des autres ministères du gouvernement canadien.

Compte tenu de sa volonté d'améliorer les programmes et les services, DRHC examinera les modalités du volet du Programme de partenariats pour le développement social (PPDS) relatif aux personnes handicapées. Ce volet offre un soutien aux organismes regroupant des personnes handicapées et aux travaux de recherche continus qui contribuent à l'accroissement des connaissances sur leur situation.

En augmentant l'employabilité des Canadiens handicapés ainsi que leur participation au marché du travail, le Fonds d'intégration fait en sorte que les personnes handicapées qui se heurtent à des entraves à l'emploi aient l'occasion de participer pleinement au marché du travail et aux activités communautaires. Grâce à des partenariats avec des groupes de personnes handicapées et à la collaboration directe avec ses clients, le programme peut aider plus de 5 000 personnes par année à accroître leurs compétences et à se préparer au travail, moyennant un budget de 30 M$ (incluant les fonds d'opération). Une évaluation sommative récente du Fonds d'intégration a permis de constater que le programme atteint effectivement ses objectifs, mais que certaines améliorations sont possibles. Nous nous emploierons à parfaire ce programme afin d'en optimiser les retombées favorables.

Nous prévoyons que ces initiatives se révéleront fructueuses, entre autres quant à l'amélioration de la situation professionnelle des personnes handicapées et à un meilleur accès aux services dont elles ont besoin pour participer à la société. L'amélioration des rapports sur la situation des personnes handicapées et sur les programmes et les services qui leur sont destinés permettra à la population canadienne d'être mieux renseignée sur cette question et de mieux comprendre le sort des personnes handicapées.

## ➢ Assurer de bonnes relations fédérales-provinciales-territoriales

De bonnes relations fédérales-provinciales-territoriales sont primordiales pour offrir aux Canadiens des occasions de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité. Elles assurent une gestion efficace et durable de l'exécution des programmes et de la prestation des services. Nous continuerons donc de maintenir et d'améliorer le dialogue, la collaboration et les relations entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux dans les domaines des services sociaux et de la main-d'œuvre par l'intermédiaire de forums de discussion tels le

Forum des ministres du marché du travail, des ministres chargés des services sociaux et le Conseil de ministres sur la réforme et la refonte des politiques sociales. Nous mettrons l'accent sur la formation de partenariats efficaces avec les provinces et les territoires par l'intermédiaire d'Ententes sur le développement du marché du travail et à la lumière des priorités fédérales globales en matière de politique, entre autres le Plan d'action sur les compétences et l'apprentissage. Nous nous intéresserons également à l'examen de l'Entente-cadre sur l'union sociale et à ses modalités d'application.

### ➢ Repositionner la Stratégie emploi jeunesse

En 1997, le gouvernement du Canada a lancé la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) afin d'accroître l'employabilité des jeunes Canadiens par un meilleur accès à l'apprentissage, l'appui aux initiatives de transition de l'école au travail et l'aide aux jeunes aux prises avec de faibles perspectives d'emploi. Les Initiatives emploi jeunesse de DRHC, établies dans le cadre de la SEJ, prévoient quatre secteurs d'activité : Jeunes stagiaires Canada, Service jeunesse Canada, Objectif emplois d'été pour étudiants et les Initiatives d'information jeunesse. Quelque 257 M$ seront affectés en 2002-2003 à ces activités qui devraient aider plus de 65 000 jeunes à acquérir une expérience du marché du travail. De ce nombre, plus de 47 000 poursuivront leurs études et plus de 11 000 seront embauchés ou deviendront travailleurs autonomes.

Nous continuerons de collaborer avec nos partenaires afin que la Stratégie emploi jeunesse s'adapte aux nouvelles exigences du marché du travail et aide effectivement les jeunes Canadiens à faire la transition de l'école au monde du travail, y compris ceux qui éprouvent des problèmes d'emploi particuliers.

### ➢ Miser sur un secteur bénévole dynamique pour promouvoir le développement humain

Conscient de la valeur d'un secteur bénévole dynamique, le gouvernement du Canada a lancé en juin 2000 l'Initiative du secteur bénévole dans le cadre de son plan d'action visant à rehausser et à améliorer la qualité de vie des Canadiens. Cette initiative accroît la capacité du secteur bénévole de relever les défis de l'avenir et d'améliorer ses relations avec le gouvernement du Canada.

DRHC participera, en 2002-2003, avec le ministère du Patrimoine canadien à la mise en œuvre des divers volets de l'initiative canadienne sur le bénévolat. Ce programme renforcera la capacité des organismes bénévoles de recruter et de retenir des bénévoles et de leur proposer des expériences enrichissantes, et augmentera le nombre de Canadiens qui contribuent à la société par le bénévolat.

DRHC continuera également de diriger la table conjointe sur les moyens d'action. C'est un forum mixte qui regroupe des représentants du gouvernement du Canada et du secteur bénévole qui s'intéressent à la recherche, au perfectionnement professionnel et aux priorités des organismes bénévoles en matière de capacité d'élaboration de politiques, afin que le secteur bénévole puisse mieux réagir aux exigences de la société.

## ➢ Donner aux enfants un bon départ dans la vie

Le gouvernement du Canada a fait des enfants une de ses priorités. Le bien-être des enfants d'aujourd'hui est un facteur déterminant de la qualité de vie des Canadiens et de notre productivité future. Les premières années de la vie sont particulièrement importantes, car elles constituent la base des compétences et des habiletés d'adaptation qui influeront sur l'apprentissage, le comportement et la santé à d'autres stades de la vie. À cet égard, DRHC continue de jouer un rôle important dans la mise en œuvre des engagements pris aux termes de l'Accord fédéral-provincial-territorial sur le Développement de la petite enfance (DPE) annoncé en septembre 2000. Aux termes de cette initiative, le gouvernement du Canada versera 2,2 milliards de dollars, sur une période de cinq ans (à partir de 2001-2002), afin que les provinces et les territoires améliorent leurs programmes et leurs services et en étendent la portée dans quatre domaines clés : promouvoir la santé pendant la grossesse, la naissance et les premières années; améliorer les soins parentaux et les services à la famille; appuyer le développement de la petite enfance et les services de garde; renforcer les services de soutien communautaire.

*« Comme l'indique le discours du Trône, le bien-être des enfants autochtones aujourd'hui se traduira demain par des collectivités de Premières nations plus solides. [...] le gouvernement a pris l'engagement d'améliorer les programmes d'aide au développement de la petite enfance et d'en étendre la portée, [...]. »*

[Plan budgétaire de 2001]

D'importants travaux sont en cours pour satisfaire aux engagements en matière de rapports publics énoncés dans l'accord sur le DPE, entre autres la publication d'un premier rapport sur les dépenses et les programmes de DPE de tous les gouvernements, afin d'établir le niveau de référence qui servira au suivi des nouveaux investissements. Les gouvernements commenceront à publier en septembre 2002 des rapports annuels fondés sur des indicateurs comparables qui permettront de suivre les progrès en matière d'amélioration et d'expansion des programmes et services de développement de la petite enfance dans les quatre secteurs cibles. De plus, les gouvernements rendront compte périodiquement du bien-être des enfants, à l'aide d'un ensemble commun d'indicateurs de résultats.

Le gouvernement canadien a précisé dans le discours du Trône de 2001 qu'il s'engageait à collaborer avec les collectivités autochtones afin que les enfants de ces collectivités connaissent le meilleur départ possible dans la vie. Aux termes de cet engagement, le gouvernement a annoncé dans le budget de 2001 un nouvel investissement de 100 M$ sur deux ans, afin d'améliorer des programmes de développement de la petite enfance tels que les services de garde d'enfants et les programmes visant un bon départ dans la vie, ainsi que l'affectation de 25 M$, sur deux ans, pour l'intensification des efforts visant à réduire la fréquence du syndrome d'alcoolisme fœtal et les effets de l'alcool sur le fœtus. Ces investissements qui s'ajoutent à la panoplie des programmes fédéraux actuels appuient les initiatives des gouvernements provinciaux et territoriaux en vertu de l'Accord fédéral-provincial-territorial sur le Développement de la petite enfance. DRHC collaborera de près avec Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord canadien à la mise en œuvre de ces nouveaux investissements.

DRHC poursuit sa collaboration avec les provinces et les territoires dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative relative à la Prestation nationale pour enfants. Cette initiative permet au gouvernement du Canada de faire des progrès dans la lutte contre la pauvreté chez les enfants

et d'améliorer des incitations au travail, par l'intermédiaire de la Prestation fiscale canadienne pour enfants, qui offre un soutien du revenu aux familles avec enfants. En 2004, les familles à faible revenu recevront des prestations annuelles de plus de 2 500 $ pour un premier enfant et de plus de 2 300 $ pour les autres enfants. Le programme de la Prestation nationale pour enfants comprend également un volet destiné aux Premières nations, visant à aider les collectivités autochtones de toutes les régions du Canada à améliorer les services destinés à leurs enfants.

## Élaboration des programmes et des services

### ➢ Mise en œuvre du Programme canadien de prêts aux étudiants

*« Le présent budget accroît le soutien aux personnes handicapées qui font des études supérieures. »*

[Plan budgétaire de 2001]

Le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et les Subventions canadiennes pour études (SCE) aident les étudiants du niveau postsecondaire qui éprouvent des difficultés financières par l'intermédiaire de prêts, de bourses d'études et de la bonification d'intérêt[9]. Environ 500 000 étudiants profiteront de cette aide durant l'année scolaire 2002-2003. Les prêts, les bourses d'études et la bonification d'intérêt représenteront des décaissements d'environ 2 milliards de dollars. Selon nos estimations, le coût total de ces programmes s'établira à environ un milliard de dollars en 2002-2003 dont 120 M$ pour les SCE. Le budget de décembre 2001 prévoit une amélioration des Subventions canadiennes pour études destinées aux étudiants handicapés, soit une majoration de la subvention maximale pour coûts exceptionnels liés à un handicap, qui passera de 5 000 à 8 000 $. Outre ces subventions pour coûts exceptionnels, certains étudiants handicapés peuvent estimer que le montant maximal des prêts aux étudiants ne leur permet pas de combler les besoins évalués. Une subvention supplémentaire d'au plus 2 000 $ par année pourra alors leur être versée.

Aux termes du nouveau modèle de financement du PCPE qu'il a établi en 2000, le gouvernement du Canada assure le financement direct des prêts. Il reste propriétaire du portefeuille de prêts et il en assume le risque. Nous avons conclu en 2001 des contrats avec des fournisseurs de services qui sont chargés d'administrer et de gérer les prêts aux étudiants.

En 2002-2003, nous prévoyons améliorer nos méthodes de reddition de comptes aux étudiants emprunteurs et aux contribuables par l'intermédiaire de mesures périodiques du rendement du programme et de nos fournisseurs de services. Nous prévoyons également mieux renseigner les étudiants emprunteurs actuels et éventuels. Nous évaluerons les résultats à l'aide d'enquêtes auprès des emprunteurs et par la comparaison du rendement à nos normes de service.

[9] Pour de plus amples renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, consulter la section intitulée Renseignements supplémentaires, Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants, à la page 86.

Le gouvernement canadien a conclu en 2001 des ententes avec l'Ontario et la Saskatchewan afin d'intégrer l'administration des prêts et d'harmoniser les programmes fédéral et provinciaux de prêts aux étudiants. La mise en œuvre de ces ententes se poursuivra en 2002-2003 et nous prévoyons améliorer de façon sensible le service aux étudiants, tout en réduisant le double emploi et en accroissant la rentabilité des activités gouvernementales. Nous prévoyons également amorcer en 2002-2003 la négociation d'une entente avec au moins une autre province.

## ➢ Programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études

Le Programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) continuera d'encourager les Canadiens à épargner en prévision des études postsecondaires de leurs enfants par l'intermédiaire d'une subvention maximale de 400 $ par année versée aux bénéficiaires de Régimes enregistrés d'épargne-études (REEE). La SCEE ajoute 20 % à la contribution annuelle initiale de 2 000 $ dans un REEE en faveur d'un bénéficiaire admissible. La limite cumulative de la subvention est fixée à 7 200 $.

En janvier 2002, un montant d'un milliard de dollars avait été versé à 1,5 million de bénéficiaires de REEE. Nous prévoyons que les contributions à des REEE en faveur de ces bénéficiaires atteindront 2,1 milliards de dollars en 2002-2003, ce qui représentera un décaissement de 423 M$ en subventions de contrepartie. Nos priorités à l'égard de ce programme consisteront à améliorer le service offert aux Canadiens en donnant de la formation et du soutien aux institutions financières qui fournissent des services de première ligne ainsi qu'aux administrateurs de SCEE. Nous obtiendrons également les rétroactions des Canadiens et de nos partenaires par l'intermédiaire d'enquêtes et de consultations qui constitueront la première étape de nos démarches visant à améliorer le niveau et la nature des services proposés à la population canadienne et à accroître la satisfaction des citoyens et de nos partenaires.

## ➢ Mise en œuvre de l'Initiative nationale pour les sans-abri

Le gouvernement du Canada a lancé, en décembre 1999, l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA), un projet de démonstration d'une durée de trois ans doté d'un budget de 753 M$. Le Secrétariat national pour les sans-abri (SNSA) a vu le jour à DRHC. On lui avait confié la tâche de coordonner l'INSA et d'administrer l'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), Jeunes sans-abri et la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain qui sont des composantes de l'INSA. Comme l'itinérance est un problème complexe auquel se greffent divers besoins sociaux, et qui exige des solutions intégrées, axées sur des partenariats et la collaboration de tous les ordres de gouvernement au Canada, cette initiative met l'accent sur des partenariats et des investissements efficaces qui contribuent à réduire et à prévenir ce phénomène. La collectivité est le milieu idéal pour concevoir, coordonner et mettre en œuvre des solutions destinées aux sans-abri, qu'il s'agisse d'interventions d'urgence à court terme ou d'actions durables à long terme. À ce titre, l'Initiative de partenariats en action communautaire, composante de l'INSA, a été créée afin d'aider et de soutenir la mobilisation des collectivités et l'accroissement de leur capacité de résoudre le problème. L'initiative commence déjà à porter fruit. Ainsi, 61 collectivités canadiennes ont défini des stratégies intégrées et exhaustives afin de lutter et de prévenir l'itinérance. Les résultats de ces stratégies se manifestent déjà.

Notre grande priorité en 2002-2003 consistera à apporter la touche finale à nos stratégies d'investissements, afin que toutes les ressources prévues soient affectées d'ici mars 2003. Aux termes de l'engagement du gouvernement canadien à collaborer avec les collectivités afin de lutter contre l'itinérance, ces dernières continueront de diriger la conception des projets et de prendre des décisions en matière de financement, conformément aux priorités définies dans leurs plans d'action. Nous prévoyons faire des suivis et exercer une surveillance sur la nature, le type et l'efficacité des organismes décisionnels communautaires.

L'initiative mettra également l'accent sur l'évaluation des résultats des investissements faits jusqu'à maintenant. Nous pourrons ainsi faire part de l'efficacité de cette initiative aux Canadiens et intervenir dans la définition du rôle futur du gouvernement du Canada dans la lutte contre l'itinérance. Nous prévoyons employer des moyens tel un site Web interactif afin de fournir à nos partenaires communautaires et à la population canadienne des informations sur les sans-abri, les résultats des projets, les leçons apprises, les résultats des évaluations, les projets communautaires et les diverses formes de partenariat. Enfin, SNSA poursuivra la mise en œuvre de sa stratégie d'évaluation du rendement comprenant entre autres l'évaluation de l'INSA, le cadre de reddition de comptes sur les résultats des projets et les évaluations communautaires, afin d'assurer l'uniformité des rapports présentés et de veiller à ce qu'ils portent sur les résultats globaux escomptés de l'INSA.

## ➢ Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) est un projet quinquennal assorti d'un budget de 1,6 milliard de dollars. Elle est conçue comme un partenariat entre DRHC et des groupes autochtones afin d'aider les Autochtones à se préparer au travail, à trouver et à conserver un emploi, ainsi qu'à accroître la capacité de ceux-ci en matière de développement des ressources humaines. Les investissements et les activités prévus aux termes de cette stratégie aideront les peuples autochtones à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour participer au marché canadien du travail et y réussir.

Selon nos estimations, nous aiderons plus de 30 000 clients en 2002-2003. Au total, quelque 12 000 clients trouveront des emplois ou deviendront des travailleurs autonomes, 500 jeunes décideront de poursuivre leurs études, ce qui réduira les prestations d'assurance-emploi de quelque 7 M$.

Nous continuerons à marquer des progrès au chapitre de l'administration et des résultats que donne la stratégie. Nous assurerons l'administration et la surveillance de chaque entente selon les principes applicables à la fonction moderne de contrôleur, en mettant l'accent sur les résultats, la reddition de comptes et les évaluations, et en particulier sur la conception de nouveaux systèmes de gestion des clients et des contrats qui seront conformes aux principes et aux pratiques d'intégrité des programmes. Nous nous efforcerons d'étendre et d'accroître les retombées de la stratégie par la communication et le partage de pratiques exemplaires, tout en renforçant les partenariats avec d'autres organismes sociaux, éducatifs et économiques, les gouvernements provinciaux et le secteur privé. Nous ferons également une étude indépendante de la stratégie en 2002-2003. Ces démarches appuieront enfin l'amorce de discussions et d'échanges axés sur la prochaine stratégie, à partir de 2004.

## ➢ Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT) est précieuse pour les personnes qui veulent comprendre les rouages du marché du travail pour leur avancement professionnel ou à des fins de formation, ainsi que pour les gouvernements, les employeurs, les associations professionnelles et d'affaires, les établissements d'enseignement et les autres organismes qui désirent connaître l'évolution des tendances du marché du travail, des professions et des industries ou faire des analyses économiques générales. Beaucoup de produits et services d'IMT, dont un grand nombre sont produits et distribués par DRHC, sont actuellement disponibles au Canada.

Nous avons formé un groupe de travail chargé de l'information sur le marché du travail. Il a pour mandat de définir une vision exhaustive, globale et intégrée de l'IMT pour le compte de DRHC. Cette activité comprendra la formulation d'une définition précise de nos rôles et responsabilités futurs à l'égard du développement et de la diffusion de l'information sur le marché du travail. Cette tâche exigera de nombreuses consultations auprès des divers intervenants et partenaires, afin d'établir les orientations actuelles et futures. Cette démarche devrait se traduire par l'établissement d'un système ministériel d'IMT mieux intégré ainsi que par une meilleure définition des responsabilités et une utilisation plus efficace des ressources, d'où une information sur le marché du travail de meilleure qualité, plus pertinente et plus ponctuelle, adaptée aux besoins de la population canadienne. Celle-ci sera ainsi non seulement plus consciente de l'importance de l'IMT pour la prise de décisions éclairées, mais elle pourra aussi la consulter plus facilement et s'en servir plus souvent. La mise en œuvre progressive de cette vision devrait commencer en 2003.

## ➢ Communautés minoritaires de langue officielle

L'engagement du gouvernement du Canada envers la promotion de la pleine participation des citoyens à la vie du pays se retrouve dans les obligations qui lui incombent en vertu de la *Loi sur les langues officielles*. Il vise à améliorer la vitalité des communautés minoritaires de langue anglaise et française, à appuyer et à aider leur développement et à favoriser la pleine reconnaissance et l'utilisation de l'anglais et du français au sein de la société canadienne.

La plupart de nos activités à l'appui de cet engagement se déroulent par l'entremise du Secrétariat, Communautés minoritaires de langue officielle (SCMLO) de DRHC.

Le SCMLO continue d'habiliter les deux Comités nationaux (Francophone et Anglophone) de développement des ressources humaines et leurs organismes délégués pour mettre en œuvre leur planification stratégique afin de favoriser le développement des ressources humaines, l'employabilité, le partenariat dans les secteurs privés et publics, et le renforcement des capacités des communautés linguistiques minoritaires au Canada.

*« La dualité linguistique du Canada est au cœur de notre identité canadienne et constitue un élément-clé de notre société dynamique. La protection et la promotion de nos deux langues officielles sont une priorité du gouvernement, d'un océan à l'autre. Le gouvernement renouvellera son engagement à l'égard des communautés minoritaires de langue officielle viables [...]. »*

[Discours du Trône de 2001]

Au cours de ces années, le Fonds d'appui a atteint des résultats quantifiables et mesurables dans les communautés minoritaires avec le soutien de partenaires fédéraux à cette initiative. Une évaluation du programme est en cours afin de valider l'investissement de DRHC. Cette évaluation fournira à ses administrateurs des renseignements objectifs concernant sa pertinence, sa conception, sa mise en œuvre et l'atteinte des objectifs. Les résultats et les conclusions de l'évaluation appuieront la réflexion sur son renouvellement ou l'instauration d'un nouveau programme au delà du 31 mars 2004.

### ➢ Programme des travailleurs étrangers

Le Programme des travailleurs étrangers, que nous administrons conjointement avec Citoyenneté et Immigration Canada, constitue un volet important des activités du Ministère visant à répondre aux besoins en main-d'œuvre dans notre pays. Ce programme est conçu pour aider les employeurs canadiens à combler des besoins temporaires en matière de ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers dans divers secteurs du marché du travail aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre confirmées, tout en favorisant l'essor d'un marché du travail intérieur dynamique. Nous avons constaté depuis quelques années une forte croissance de la demande touchant ce programme. Ainsi, en 1996-1997, DRHC avait traité environ 27 200 demandes de validation d'offres d'emploi. Ce nombre a atteint 52 775 en 2000-2001, soit une hausse de 93 %. Compte tenu de l'accroissement de la charge de travail, ainsi que de l'expansion des besoins de main-d'œuvre découlant des activités de ce programme, le Ministère essaiera de réduire les pressions exercées sur les ressources pendant la prochaine année financière. Les responsables du programme s'emploieront également à définir un cadre de responsabilité qui comprendra des résultats mesurables et permettra de connaître les incidences du programme sur le marché du travail. Nous prévoyons également intégrer le Programme des travailleurs agricoles saisonniers au Programme des travailleurs étrangers.

### ➢ Prestations d'emploi et mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services destinés à aider les chômeurs qui y participent à se préparer au travail, à trouver un emploi et à le conserver. En effet, nous savons que l'accroissement des compétences, des connaissances et de l'expérience des Canadiens admissibles facilite leur pleine participation au marché du travail et à la collectivité. DRHC offre des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) dans six provinces et territoires. Les PEMS sont offertes dans cinq d'entre eux en vertu d'Ententes sur le développement du marché du travail qui sont gérées conjointement avec les gouvernements provinciaux ou territoriaux compétents. Les gouvernements de sept autres provinces et territoires ont décidé de concevoir et d'exécuter des programmes ou de fournir des services semblables aux PEMS. Les prestations d'emploi comprennent des interventions comme l'aide au travail autonome, pour les particuliers, et les subventions salariales, à l'intention des employeurs. Les mesures de soutien offrent aux particuliers ou aux collectivités des occasions d'accroître leur potentiel d'emploi ou de développement du marché du travail[10].

[10] Voir la liste complète et la description des prestations d'emploi et mesures de soutien sur le site http://www.hrdc.gc.ca/hrib/ebsm-pems/menu/programsx.shtml

Les PEMS et les programmes ou services de même nature exigeront des décaissements de 2,2 milliards de dollars en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* en 2002-2003. Ces fonds permettront de venir en aide à 266 000 prestataires actifs et à quelque 90 000 anciens prestataires. Environ 171 000 participants à des programmes offerts en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* trouveront un emploi ou deviendront des travailleurs autonomes en 2002-2003. Comme beaucoup de clients retourneront au travail avant la fin de la période de prestations, l'économie calculée en prestations non versées en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* atteindra 700 M$. Nous étudierons l'expérience à long terme des participants au marché du travail afin de mieux connaître les incidences de ce programme et d'autres programmes de même nature.

## Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

Les priorités définies en marge de ce résultat stratégique portent sur des activités liées au Programme d'activités continues du Ministère.

# Programme d'activités continues

### ➢ Renforcer les subventions et les contributions

Depuis un an, nous avons accompli des progrès appréciables dans nos efforts visant à renforcer l'administration des programmes de subventions et de contributions. La vérificatrice générale a d'ailleurs souligné nos progrès. Nous savons toutefois qu'il faut continuer notre travail. Le plan d'action intégré relatif aux subventions et aux contributions comprend des activités qui découlent du Plan d'action en six points et de l'Initiative de gestion des programmes, laquelle vise à renforcer l'efficacité et la responsabilité des programmes de DRHC. Comme le prévoit le plan d'action intégré, notre ministère essaiera de faire approuver les autorisations de programmes de subventions et de contributions appropriées d'ici le 31 décembre 2002. Le Ministère pourra ainsi accroître l'efficacité et la pertinence de ses programmes.

Le Ministère, qui s'efforce constamment de conserver un niveau de gestion améliorée, participe à diverses activités qui lui permettront d'appliquer des contrôles financiers et administratifs appropriés tout en continuant d'offrir des services de grande qualité à la population canadienne. Ces activités comprennent l'élaboration de normes de service, l'application des principes de gestion du risque et l'examen d'une plus grande concentration et spécialisation dans l'exécution des programmes. Le plan d'action intégré relatif aux subventions et aux contributions prévoit également l'établissement d'un système unique et entièrement intégré pour le soutien de l'administration des programmes de subventions et de contributions. Le nouveau Système commun pour les subventions et les contributions permettra à notre personnel de recueillir et d'assimiler des renseignements opportuns, complets et exacts à l'appui de tous les aspects de l'exécution des programmes de subventions et de contributions. De plus, il facilitera la réalisation des principales activités qui touchent la gestion de ces programmes. Nous continuerons également de résoudre tout problème soulevé par notre Direction du contrôle des performances et des experts externes tel la vérificatrice générale.

## ➢ Gouvernement en direct

L'engagement du gouvernement du Canada d'être le gouvernement le plus branché avec ses citoyens donne à DRHC, compte tenu des progrès rapides de la technologie, une occasion exceptionnelle de fournir des renseignements exhaustifs dans des domaines comme l'emploi, la formation, les normes du travail et l'aide financière. Nous sommes en mesure de rejoindre une clientèle plus vaste que jamais. Nous participerons activement aux cinq groupements électroniques du Gouvernement en direct (GED) dirigés par DRHC. Ils ont pour but de rassembler tous les renseignements et services de diverses organisations au sein de groupements significatifs pour les clients. Ces groupements électroniques sont les suivants : Site Web jeunesse; portail Emplois, travailleurs, formation et carrière; regroupement des services pour les personnes handicapées; Portail de la gestion des ressources humaines; Groupement sur l'aide financière et les droits. Nous participerons activement aussi aux autres groupements du GED dirigés par d'autres ministères et organismes fédéraux, comme le Groupement des peuples autochtones.

Nous entendons apporter une contribution appréciable à la création de ces groupements électroniques en nous assurant que tous les renseignements pertinents sur les investissements dans la personne sont bien intégrés aux divers groupements électroniques constitués à l'intention des clients. Ainsi, Site Web jeunesse comprendra des renseignements sur les programmes et les services fournis par tous les ordres de gouvernement aux 6,5 millions de jeunes Canadiens. Le site se caractérisera par sa conception conforme aux principes de participation des citoyens. En effet, plus de 400 jeunes ont collaboré activement à tous les stades de la conception du site pour qu'il comble leurs besoins particuliers. Le portail Emplois, travailleurs, formation et carrière permettra de jumeler les chercheurs d'emploi et les emplois offerts, en plus de fournir de l'information sur les qualités professionnelles et la réglementation en vigueur dans toutes les régions du pays, de présenter des informations récentes sur les questions touchant la gestion des ressources humaines et de proposer des données et des analyses ponctuelles relatives à l'information sur le marché du travail local. Le regroupement des services pour les personnes handicapées aidera ces dernières à obtenir des renseignements et des services en ligne dans deux secteurs complémentaires. Il facilitera dans un premier temps l'accès à l'information, des services et des transactions adaptés aux besoins des clients et, en second lieu, l'utilisation accrue d'Internet par les personnes handicapées, grâce à des technologies adaptées. Nous participerons également au développement du portail de la gestion des ressources humaines qui deviendra une source d'information unique destinée à aider les petites et moyennes entreprises à combler leurs besoins en matière de ressources humaines. Ces travaux de développement reposeront sur des consultations permanentes et sur la participation de partenaires en 2002-2003 et au cours des années suivantes.

# Travail

***Nos objectifs stratégiques :***

***Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif; et***

***Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.***

Le mandat du Programme du travail consiste à appliquer la législation qui régit les normes et les relations employeurs-employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Sur la scène nationale, au-delà de notre compétence fédérale, nous nous occupons également des affaires internationales du travail. Nous coordonnons les questions fédérales-provinciales-territoriales ayant trait au travail et nous diffusons de l'information sur les milieux de travail à l'échelle du pays.

La compétence fédérale relative au travail s'applique à des secteurs d'envergure nationale au sein de l'infrastructure économique canadienne, entre autres les banques, les communications et le transport. Dans ces secteurs, conformément à ce que prescrit la législation telle que le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Programme du travail cherche à promouvoir la stabilité des relations du travail, à régler les conflits de travail et à favoriser des milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs. Dans le contexte de la mondialisation, les affaires internationales du travail connaissent une croissance rapide, notamment en ce qui concerne les accords canadiens de coopération dans le domaine du travail et les accords liés au commerce que négocie et administre le Programme du travail.

**DÉPENSES BRUTES**

| Financement | Prévision | Dépenses prévues | |
|---|---|---|---|
| (en millions de dollars) | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 |
| Dépenses de fonctionnement brutes | 61,2 | 57,7 | 56,8 |
| Paiements de transfert non législatifs | 2,3 | 3,3 | 3,3 |
| Paiements d'indemnités aux travailleurs[a] | 110,0 | 111,0 | 113,0 |
| Total consolidé du Travail | 173,5 | 172,0 | 173,1 |
| Équivalents temps plein | 740 | 743 | 730 |

a. Le Programme du travail permet de recouvrer les coûts relatifs aux demandes d'indemnisation et aux dépenses administratives connexes des sociétés d'État et d'autres ministères et organismes du gouvernement. Les recouvrements seront déduits de ces paiements et devraient se présenter comme suit : 47,0 M$ en 2001-2002; 48,0 M$ en 2002-2003 et 49,0 M$ en 2003-2004.

Au cours de l'exercice 2002-2003, nous continuerons d'exécuter et d'appuyer nos activités continues, assurant entre autres la médiation et la conciliation des conflits de travail et donnant suite aux questions et aux préoccupations qui touchent les lieux de travail sous notre législation. En 2002-2003, cette gamme de services est assortie d'une responsabilité première à l'égard de trois priorités précises.

## Milieux de travail sécuritaires, justes, stables et productifs

### ➢ Stratégie internationale des affaires du travail

Dans le discours du Trône de 2001, le gouvernement s'est engagé à trouver des moyens pour que la mondialisation profite à tous les participants, à renforcer la démocratie et les droits de la personne, à réduire la pauvreté à l'échelle internationale, à assurer l'expansion du commerce et à accroître l'accès à la croissance économique afin d'améliorer la qualité de vie des citoyens. À cet égard, DRHC administre une gamme de plus en plus vaste d'activités internationales dans le domaine du travail. Elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail et les niveaux de vie.

Ces initiatives internationales représentent une priorité pour des motifs fondés sur les valeurs et l'économie. Elles encouragent l'établissement et la mise en application d'assises internationales en matière de normes du travail, lesquelles sont conformes aux valeurs et aux lois du Canada, et elles contribuent à promouvoir la sécurité, la stabilité et l'équité sur la scène internationale. Les Canadiens bénéficient de pressions concurrentielles réduites s'appliquant aux normes du travail du Canada ainsi que d'une communauté commerçante internationale plus stable, plus équitable et plus prospère. Des études réalisées par l'Organisation de coopération et de développement économiques révèlent que les économies les plus florissantes, fondées sur les échanges commerciaux, sont celles qui découlent de normes du travail élevées. Par conséquent, la promotion de normes internationales du travail contribue à renforcer l'économie internationale et, par le fait même, à favoriser l'amélioration des conditions de travail et une répartition plus équitable des avantages que procure la mondialisation.

Dans ce contexte, nous continuerons d'appuyer la participation du Canada au sein de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la première organisation mondiale dans le système des Nations Unies qui se consacre à la promotion de normes internationales du travail. Nous œuvrons de concert avec les provinces et les territoires en vue de promouvoir le respect de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le Canada continuera également de jouer un rôle prépondérant au sein de l'OIT afin d'appuyer des initiatives novatrices qui contribueront à accroître la sphère d'influence de l'OIT dans l'économie internationale, notamment en ce qui a trait aux dimensions sociales de la mondialisation.

Nous continuerons d'élaborer et d'administrer des accords internationaux de travail novateurs, conjugués aux accords de libre-échange du Canada. Le Canada a déjà conclu de tels accords avec les États-Unis, le Mexique, le Chili et le Costa Rica. Nous poursuivrons notre travail à ce chapitre pour conclure des accords similaires dans le cadre des négociations commerciales avec le Guatemala, le Honduras, El Salvador et le Nicaragua ainsi qu'avec Singapour.

La ministre du Travail du Canada occupera le poste de présidente de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail jusqu'en 2003. En octobre 2001, le Canada était l'hôte de la XII[e] Conférence tenue à Ottawa et il veillera à la mise en œuvre du plan d'action accepté à la conférence. Ce plan est fondé sur le plan d'action du Sommet des Amériques qui a eu lieu à Québec en avril 2001.

## ➢ Examen de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) joue un rôle comparable à celui des lois provinciales sur l'indemnisation des travailleurs et, à ce titre, elle offre une protection et des indemnités aux employés du gouvernement du Canada qui sont victimes d'un accident du travail. Le versement des indemnités prévues par la Loi incombe aux commissions provinciales des accidents du travail, conformément aux ententes individuelles conclues avec celles-ci.

Les principaux objectifs de l'examen de la LIAE sont d'améliorer l'application de la Loi, de supprimer les difficultés à caractère juridique et de réduire les coûts engagés par les clients et le gouvernement. Cet examen veillera à combler d'autres lacunes que les administrateurs et les clients ont cernées. L'engagement pris par le président de la Chambre des communes en vue d'élargir le champ d'application de la Loi pour qu'elle vise les employés des ministres et des députés, qui travaillent sur la Colline du Parlement et dans les bureaux de circonscription, représente un autre motif d'incitation à modifier la LIAE.

En 1997, on a entamé un examen général qui appuiera l'examen législatif. Cet examen a permis de déterminer les questions susceptibles de faire l'objet de modifications législatives, notamment les suivantes : réduire les délais de déclaration d'accidents pour les employeurs, diminuer le nombre d'appels déposés par suite de discordance entre la législation fédérale et provinciale, augmenter le nombre d'employés qui réussissent à réintégrer le marché du travail à la suite d'un accident du travail, réduire les coûts relatifs aux contestations judiciaires et améliorer les relations avec les organismes provinciaux qui veillent à l'application de la Loi. Nous soutiendrons toute mesure législative que le gouvernement entend prendre à cet égard.

## ➢ Interventions proactives en matière de santé et de sécurité au travail

Le Programme du travail contribue à réduire et à éliminer les accidents, les maladies professionnelles et les décès reliés au travail. Pour ce faire, nous travaillons de concert avec les employés et les employeurs relevant de la compétence fédérale et nous nous assurons de la formation, de la présence des ressources et des systèmes de soutien nécessaires.

À la suite des récentes modifications apportées à la partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail*, les employés et les employeurs ont désormais des responsabilités accrues en matière de santé et de sécurité au travail. En plus de notre effort continu visant à accroître la sensibilisation des parties concernées dans les lieux de travail à l'égard des responsabilités qui leur incombent pour ce qui est de préserver la santé et de prévenir les accidents du travail, nous concentrerons notre attention sur l'atteinte de résultats concrets grâce à l'élaboration d'un cadre de gestion du rendement. Conformément à cette nouvelle approche, et en réponse à une récente vérification des activités dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, nous ciblerons nos activités sur les secteurs à risques élevés. Nous axerons nos interventions sur les secteurs et les lieux de travail dans lesquels les tâches posent les plus grands risques pour les employés. Afin de mesurer notre succès, nous effectuerons des évaluations en 2003 et 2005.

# Saine gestion du Ministère

***Notre objectif stratégique :***

***Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.***

Pour réaliser ses nombreux objectifs, DRHC s'appuie sur une gamme de services organisationnels. Ces services comprennent l'élaboration et la coordination des politiques, les communications, les systèmes informatiques et les soutiens technologiques, de même que les fonctions relatives aux finances, à l'administration et aux ressources humaines.

Afin que DRHC ait les outils nécessaires pour soutenir de façon efficace et efficiente les grands programmes et services que nous offrons aux Canadiens, nous avons relevé quelques-unes des principales priorités inhérentes aux domaines énumérés ci-dessus.

## Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

### ➢ Plan directeur et reddition de comptes

Une meilleure perspective d'ensemble de la planification ministérielle et des fonctions de gestion connexes s'imposait à mesure que DRHC regroupait les principaux services sociaux et les services au marché du travail dans un ensemble plus cohérent. Cet objectif s'est concrétisé en juin 2000 lorsque DRHC a mis sur pied la Direction générale des affaires ministérielles et de la planification.

Par la suite, la Direction générale s'est chargée de l'élaboration du premier plan directeur de DRHC. Il s'agit d'un élément important du nouveau processus de planification en ce qui concerne l'établissement des priorités du Ministère, car il permet de reconnaître un certain nombre d'enjeux liés à la réalisation des priorités et à l'établissement de plans de travail. Le plan directeur fait écho aux exigences d'un modèle de planification et de prestation de plus en plus horizontal ainsi qu'à la nécessité de s'orienter dans la même direction, d'utiliser le même cadre de planification et de bien se comprendre.

Le processus de planification continuera à évoluer en 2002-2003. Nous mettrons l'accent sur l'élaboration de mécanismes susceptibles d'harmoniser les ressources aux priorités. Ainsi, continuerons-nous d'accroître l'obligation ministérielle de rendre compte en prenant en considération les priorités générales exposées dans l'accord annuel entre la sous-ministre et le greffier du Conseil privé, et nous responsabiliserons tous les niveaux de la direction envers nos engagements. Grâce à ses bases solides, DRHC continuera aussi d'encourager l'excellence en

mobilisant ses employés et ses gestionnaires, notamment dans le cadre de la Conférence sur le leadership (qui se tiendra à la fin du printemps), et en créant un réseau de planification sur lequel il sera possible de s'appuyer et grâce auquel nous mettrons en commun des pratiques exemplaires pour établir un cycle de planification solide et intégré.

## ➢ Modernisation des services

La modernisation des services représente un projet quinquennal ayant pour but que les politiques, les programmes et les services de DRHC soient élaborés et offerts aux Canadiens avec un plus grand souci de qualité, de précision et d'efficacité. Ce projet vise principalement à remplacer une organisation reposant sur les produits et services par une organisation axée sur les besoins des citoyens. De cette façon, nous réaliserons les objectifs du gouvernement en matière de prestation de services en direct et nous améliorerons la qualité du service de façon marquée.

La modernisation des services s'effectuera en fonction des besoins des clients. Nous veillerons à adopter des programmes et des services simples, faciles à utiliser et accessibles. Bon nombre de nos projets tireront profit des nouvelles technologies et d'autres techniques innovatrices. Nous continuerons également à favoriser la mise en valeur du gouvernement du Canada et à nous employer à réaliser nos objectifs en matière de capacité financière et de viabilité. De plus, nous répondrons aux besoins de nos employés afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour satisfaire ceux des clients à l'aide de moyens à la fine pointe de la modernité.

En 2002-2003, l'équilibre des investissements dans le secteur de l'amélioration des services constituera la priorité immédiate. Grâce à l'automatisation, nous réaliserons des économies qu'il sera possible d'affecter ultérieurement à d'autres projets.

## ➢ Fonction moderne de contrôleur

DRHC a participé pleinement à l'initiative gouvernementale de modernisation de la fonction de contrôleur, car nous reconnaissons l'importance d'améliorer sans cesse nos processus de gestion ainsi que notre prestation de programmes et de services. Forts du travail substantiel accompli jusqu'à maintenant, nous continuerons à mettre en œuvre notre plan d'action[11]. L'un des objectifs généraux de ce plan vise l'amélioration des pratiques de gestion de tous les gestionnaires. Ainsi, offrirons-nous des ateliers sur des aspects spécifiques de la gestion moderne afin d'aider les gestionnaires à apprendre et à utiliser des pratiques exemplaires. Par ailleurs, nous offrirons encore aux nouveaux gestionnaires et aux spécialistes de rang supérieur la séance de sensibilisation à la fonction moderne de contrôleur d'une durée de deux jours pour qu'ils continuent à acquérir les connaissances nécessaires à l'exécution de fonctions aussi importantes.

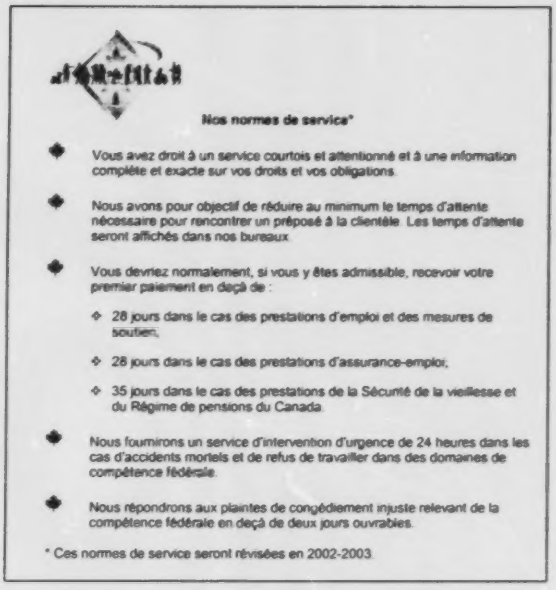
*« [...] d'autres entités de la fonction publique du Canada, notamment les ministères et les organismes qui offrent directement des programmes et des services à la population canadienne, assument des responsabilités importantes pour l'amélioration des pratiques de gestion. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

[11] Pour de plus amples renseignements, consulter le site de la Fonction moderne de contrôleur à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/modernmanagement/

## ➢ Amélioration des services dans une proportion de 10 %

D'ici 2005, l'Initiative d'amélioration des services vise une augmentation minimale de 10 % du taux de satisfaction des Canadiens en ce qui a trait à la prestation des principaux services du gouvernement. En tant que fournisseur très en vue de services, DRHC joue un rôle de premier plan dans cette Initiative.



**Nos normes de service***

- Vous avez droit à un service courtois et attentionné et à une information complète et exacte sur vos droits et vos obligations.
- Nous avons pour objectif de réduire au minimum le temps d'attente nécessaire pour rencontrer un préposé à la clientèle. Les temps d'attente seront affichés dans nos bureaux.
- Vous devriez normalement, si vous y êtes admissible, recevoir votre premier paiement en deçà de :
  - 28 jours dans le cas des prestations d'emploi et des mesures de soutien;
  - 28 jours dans le cas des prestations d'assurance-emploi;
  - 35 jours dans le cas des prestations de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.
- Nous fournirons un service d'intervention d'urgence de 24 heures dans les cas d'accidents mortels et de refus de travailler dans des domaines de compétence fédérale.
- Nous répondrons aux plaintes de congédiement injuste relevant de la compétence fédérale en deçà de deux jours ouvrables.

* Ces normes de service seront révisées en 2002-2003.

Au cours de l'exercice 2002-2003, nous élaborerons des projets d'amélioration de nos services et établirons des objectifs de satisfaction de la clientèle en ce qui concerne nos régimes d'assurance-emploi et de sécurité du revenu. Ces projets seront élaborés en fonction des résultats obtenus à la suite de notre enquête sur la satisfaction des clients de 2001 (bien qu'il s'en dégage un taux de satisfaction très élevé, l'enquête a mis en lumière quelques lacunes). L'enquête se poursuivra en 2002. Par la suite, les résultats obtenus serviront à l'élaboration des projets et des objectifs des programmes d'emploi, des programmes d'investissement dans la personne et du Programme du travail. Nous prévoyons intégrer les objectifs d'amélioration du service et de satisfaction de la clientèle à notre système de gestion du rendement.

## ➢ Cadre de gestion des renseignements personnels

Étant donné que le Ministère est chargé de verser de nombreuses prestations et de fournir un large éventail de services aux Canadiens, il dispose d'un imposant volume de renseignements personnels. En 2002-2003 et au cours des années suivantes, DRHC procédera à la mise en œuvre par étapes d'un cadre de gestion des renseignements personnels afin de veiller à la gestion efficace de ces renseignements et de les protéger contre une utilisation injustifiée. Le cadre de gestion des renseignements personnels constitue une infrastructure très importante pour la gestion des renseignements personnels dans le respect de la vie privée, des lois en vigueur et des attentes de la population. Par ailleurs, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada appuient cette initiative.

## ➢ Gouvernement en direct

Dans le budget de 2001, le gouvernement a réitéré sa ferme intention d'offrir tous ses services en direct d'ici 2005. DRHC poursuivra son travail en ce sens. Comme on peut le constater plus en détail à la rubrique portant sur la gamme de services, les principaux objectifs de DRHC pour 2002-2003, en matière de prestation de programmes et de services en direct, comprennent les services de l'assurance-emploi destinés aux particuliers et aux employeurs, de même que les services reliés au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse. Par ailleurs,

le travail réalisé à ce jour a permis de commencer à regrouper les services et les programmes en fonction des intérêts et des opinions des clients. En 2002-2003, nous prévoyons ajouter des renseignements et des services plus complets aux groupements constituant le site Internet du gouvernement du Canada[12].

Nous continuerons d'envisager notre participation à l'initiative du Gouvernement en direct sous un angle stratégique. Nous sommes d'avis qu'il s'agit d'une occasion de modifier notre type d'intervention auprès des Canadiens dans toutes les voies de service. Les services en direct, que nous prévoyons mettre en œuvre, devraient améliorer l'intégration des voies de service, y compris la façon dont nous fournissons des services par la poste, en personne, par téléphone et par l'entremise de notre réseau actuel de comptoirs de services informatisés.

## ➢ Maintenir un effectif compétent et diversifié

En appuyant le Ministère au cours de la modernisation et de la consolidation de nos programmes et services à la population canadienne, nous devons absolument mettre l'accent sur le perfectionnement du leadership et sur notre capacité de nous adapter au changement. En fournissant des services de qualité aux Canadiens, nous reconnaissons leur importance capitale. C'est grâce au travail qu'ils abattent et à leur dévouement que nous avons le plus grand impact.

Tout en gérant la transition de notre personnel dans un milieu en rapide évolution, nous continuerons à mettre l'accent sur le leadership. Nous formerons nos leaders en vertu d'une démarche de perfectionnement liée à notre nouveau profil de leadership et aux besoins de l'organisation. Nous maintiendrons notre approche en ce qui a trait à la gestion de la relève. Grâce à une énergie renouvelée en planification des ressources humaines, nous assurerons notre avenir par la gestion proactive de la réduction naturelle de l'effectif, de son recrutement et de son maintien ainsi que de l'analyse continue que nous en ferons.

Nous aborderons la question du maintien d'un effectif motivé, représentatif et dont le rendement est très élevé en même temps que d'autres défis. Nous appuierons la modernisation des services de DRHC en intégrant la gestion des ressources humaines. Nous déterminerons les compétences que notre effectif de demain devra posséder. Des outils tels que les profils de compétences seront étudiés et mis à jour conformément à l'évolution des exigences du Ministère. Nous déterminerons les besoins en apprentissage et en perfectionnement nécessaires pour acquérir ces nouvelles compétences. Nous faciliterons le processus de changement en donnant aux employés et aux gestionnaires les outils requis.

*« Les employés sont au cœur des améliorations. Ils doivent pouvoir se fonder sur une culture organisationnelle qui valorise l'apprentissage, l'innovation, la participation, la diversité, la prise de risques éclairée et l'amélioration continue, tout en leur permettant de contribuer de leur mieux au bien-être du Canada. »*

[Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

[12] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.canada.gc.ca

Une représentation accrue des membres des groupes désignés et la diversité contribueront grandement à notre capacité de remplir notre mandat. À cet égard, nous mettrons en œuvre des plans d'action pour surmonter les obstacles en milieu de travail et nous nous concentrerons sur la recherche active d'équipes de travail diversifiées.

Nous mettrons sur pied une structure d'évaluation pour veiller à ce que nos pratiques au chapitre des ressources humaines permettent à l'organisation de gérer ses employés. Nous participerons activement au projet de réforme des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique et nous prendrons des mesures pour réaliser cette réforme. Les communications sont essentielles à l'établissement des relations. À cet égard, nous veillerons à maintenir une solide communication parmi les employés et les gestionnaires. Nous continuerons d'améliorer nos relations avec les syndicats pour élaborer et appliquer la stratégie des ressources humaines du Ministère.

# Introduction aux comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses budgétaires. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

DRHC est responsable de l'administration de quatre de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi (AE);
- le Régime de pensions du Canada (RPC);
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne représentent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées, mais il n'est pas consolidé dans les états financiers du gouvernement canadien. Le Régime est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité au Trésor ou crédité à celui-ci.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi de l'assurance du service civil.* Conformément au paragraphe 16(3) des *Règlements concernant l'assurance du service civil,* le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

# Compte d'assurance-emploi

## Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* offre une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs et aux travailleuses admissibles. Le programme couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En 2000, 14,8 millions de personnes ont contribué au Programme et 2,3 millions d'entre elles recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit que :

- des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, notamment des pêcheurs autonomes en recherche d'emploi, grâce à des ententes de travail partagé, lors de manque de travail temporaire, permettant ainsi aux employés de recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi trois types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement, les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté et, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie.
- des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, par le truchement d'un ensemble de prestations d'emploi et de mesures de soutien, peuvent être adaptées pour satisfaire aux besoins des personnes et répondre à des besoins à l'échelon local. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de la définition et de l'offre de ces prestations ou prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement canadien.

Les employeurs et les employés payent tous les coûts associés à l'assurance-emploi par le truchement des cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. Un surplus dans le Compte produit de l'intérêt à un taux établi par le ministre des Finances, taux qui s'élève actuellement à 90 % du taux d'intérêt des bons du Trésor consenti pour une période de trois mois.

## Sommaire financier

Les principaux changements escomptés en 2002-2003, par rapport à 2001-2002, s'énoncent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations atteignent 15,9 milliards de dollars, soit une augmentation de 1,8 milliard de dollars. Cette croissance est surtout attribuable à :

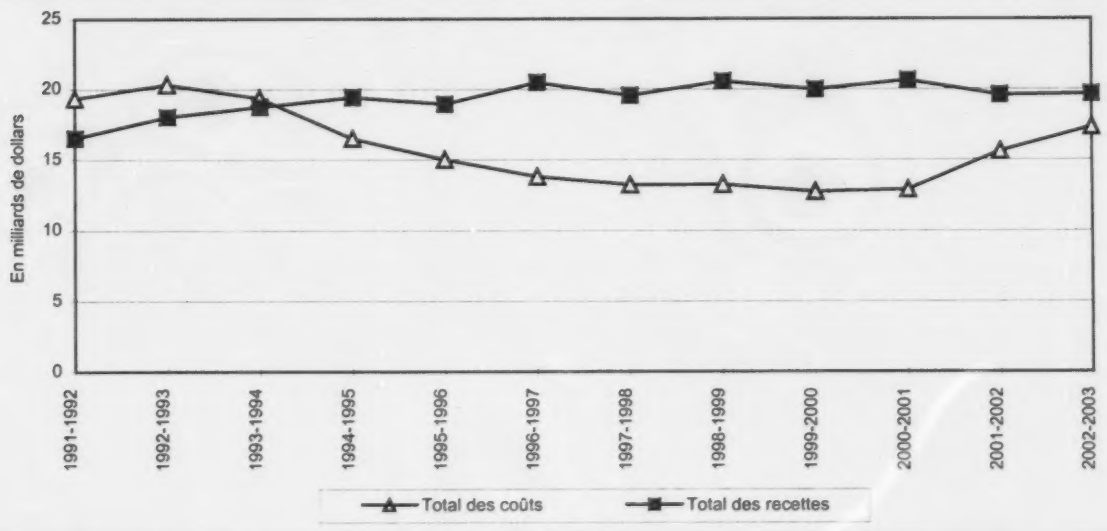
- une augmentation de 1,7 milliard de dollars en prestations de revenu provenant :
  - d'augmentations attendues des prestations hebdomadaires moyennes (3 %) ainsi que du nombre de prestataires (11 %);
  - d'une augmentation des dépenses (représentant les coûts entiers pour la première année) liée à une durée prolongée des prestations parentales qui passent de 10 à 35 semaines pour les parents biologiques et adoptifs.
- Une augmentation de 0,1 milliard de dollars liée aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.

➢ Les recettes tirées des cotisations devraient rester essentiellement les mêmes en 2002-2003 en raison de l'augmentation de l'emploi et de la rémunération, compensant pour une réduction des taux de cotisation.

En 2002-2003, le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 2,3 milliards de dollars et, par conséquent, porter le bilan du surplus accumulé à 42,3 milliards de dollars au 31 mars de l'an 2003.

Les chiffres qui suivent résument les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1991-1992 à 2002-2003 ainsi que l'état du Compte d'assurance-emploi entre 1999-2000 et 2002-2003.

**COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – TENDANCE DES COÛTS ET DES RECETTES**



**COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – SOMMAIRE**

| (en millions de dollars) | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Dépenses** | | | | |
| Prestations de revenu | 11 280 | 11 444 | 14 100 | 15 900 |
| Coûts administratifs | 1 406 | 1 408 | 1 473 | 1 401 |
| Créances douteuses | 56 | 26 | 34 | 38 |
| **Total des coûts** | 12 742 | 12 878 | 15 607 | 17 339 |
| **Recettes** | | | | |
| Recettes tirées des cotisations | 18 825 | 18 999 | 18 316 | 18 325 |
| Pénalités | 74 | 76 | 81 | 83 |
| Intérêts | 1 068 | 1 565 | 1 189 | 1 275 |
| **Total des recettes** | 19 967 | 20 640 | 19 586 | 19 683 |
| **Surplus** | | | | |
| Annuel | 7 225 | 7 762 | 3 979 | 2 344 |
| Cumulatif | 28 203 | 35 965 | 39 944 | 42 288 |

Nota : Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement comprennent les pénalités collectées, mais non les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur. En outre, elles sont inscrites selon une comptabilité de caisse. En ce qui concerne les prestations d'assurance-emploi, elles reflètent le montant des transferts aux particuliers, qui y sont inscrits selon une comptabilité d'exercice.

# Paiements de prestations

On s'attend à ce qu'en 2002-2003 les prestations atteignent 15,9 milliards de dollars, soit 13,7 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,2 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

## Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, spéciales, à travail partagé et de pêcheur[13]. Les principaux aspects des prestations se décrivent comme suit :

## Prestations régulières

➢ **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**

- La plupart des prestataires doivent avoir accompli entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à

[13] Pour de plus amples renseignements, consulter le site de l'assurance-emploi au http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml

temps partiel. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.

- Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et ceux qui y reviennent après une absence (rentrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, ceux qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 derniers mois ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédentes, seront soumis aux règles normales l'année suivante.
- Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi sont sujets à une norme plus élevée. Le degré de gravité de la fraude : mineure, grave, très grave, répétitive, accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.

➢ **Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité**

- Les prestataires de prestations régulières peuvent recevoir des prestations pendant 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage qui prévaut dans leur région.
- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
- Les prestataires dont le revenu familial totalisait moins de 25 921 $ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfant (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
  - le revenu familial net;
  - le nombre d'enfants à charge;
  - l'âge de ces enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter à un maximum de 80 % de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 $ (55 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable de 750 $). Le maximum des gains annuels assurables demeurera à 39 000 $ jusqu'à ce qu'il soit dépassé de 52 fois la moyenne hebdomadaire prévue des salaires versés dans l'industrie (actuellement 34 492 $). Le maximum des gains annuels assurables est également le niveau de revenu maximal auquel sont payées les cotisations de l'assurance-emploi.

## Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie, de maternité ou les prestations parentales, il faut travailler durant 600 heures. Ces prestations ne sont pas touchées par la règle des nouveaux venus ou des rentrants sur le marché du travail. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont ils disposent déjà. Cependant, le total des prestations combinées de maternité, de maladie et des prestations parentales ne doit pas dépasser 50 semaines.

## Travail partagé

Les prestataires liés par des accords de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre DRHC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en combinant les prestations partielles d'assurance-emploi et des semaines de travail réduites. Elles durent normalement de 6 à 26 semaines.

## Prestations aux pêcheurs

La durée et le montant des prestations aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.

Le taux de prestations aux pêcheurs est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail.

## Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de revenu annuel assurable (seuil de remboursement), il faut qu'ils remboursent la plus petite somme, soit 30 % (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent ou 30 % du montant des prestations régulières payées. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui n'ont pas reçu de prestations au cours des 10 dernières années, aux prestataires de prestations spéciales d'assurance-emploi ou aux prestataires de prestations d'emploi.

**PRESTATIONS DE REVENU D'ASSURANCE-EMPLOI – DÉPENSES**

| (en millions de dollars) | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Prestations de revenu** | | | | |
| Prestations régulières | 7 544 | 7 410 | 8 942 | 10 009 |
| Prestations de maladie | 530 | 591 | 672 | 698 |
| Prestations de maternité | 723 | 752 | 871 | 889 |
| Prestations parentales | 470 | 502 | 1 279 | 1 797 |
| Prestations versées aux pêcheurs | 232 | 264 | 300 | 322 |
| Prestations de travail partagé | 10 | 11 | 49 | 67 |
| Remboursement de prestations | (209) | (25) | (62) | (69) |
| **Total des prestations de revenu** | 9 300 | 9 505 | 12 051 | 13 713 |

**FACTEURS RELATIFS AUX PRESTATIONS DE REVENU**

| | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Diff. en % |
|---|---|---|---|---|---|
| Prestations de revenu (M$) | 9 300 | 9 505 | 12 051 | 13 713 | 14 % |
| Moyenne mensuelle des bénéficiaires (en milliers) | 684 | 654 | 784 | 874 | 11 % |
| Taux de prestations ($/semaine) | 265 | 271 | 290 | 298 | 3 % |

# Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le Développement des compétences, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent, entre autres, les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail ainsi que la Recherche et l'innovation.

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2002-2003 est fixée à 895 M$ conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Le montant prévu en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien pour 2002-2003 totalise 2,2 milliards de dollars, soit 0,6 % du revenu assurable total qui est évalué à 363,985 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 % imposé aux termes de l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

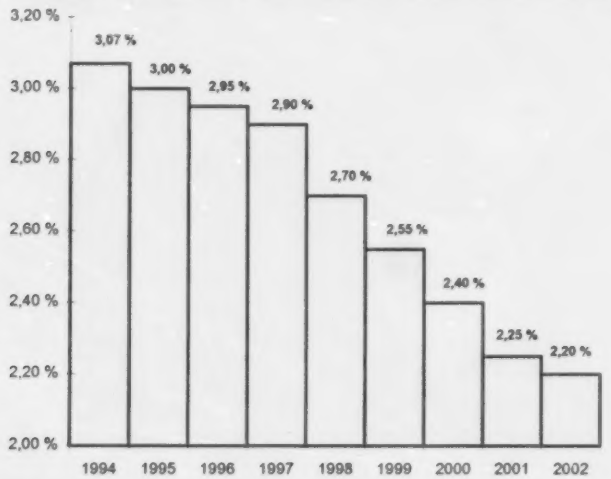
**PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN**

| (en millions de dollars) | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues[a] 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| Partenariats pour la création d'emplois | 73 | 54 | 58 | |
| Développement des compétences | 381 | 357 | 394 | |
| Travail indépendant | 84 | 76 | 80 | |
| Subventions salariales ciblées | 60 | 39 | 45 | |
| Aide à l'emploi | 251 | 260 | 294 | |
| Partenariats du marché du travail | 285 | 250 | 267 | |
| Recherche et innovation | 10 | 13 | 18 | |
| Total des programmes de DRHC | 1 144 | 1 049 | 1 156 | 1 292 |
| Transferts aux provinces et territoires | 836 | 891 | 893 | 895 |
| **Total** | 1 980 | 1 940 | 2 049 | 2 187 |

a. La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses prévues seront fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre. La répartition par province et territoire est inscrite à la section intitulée Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2002-2003, à la page 80.

# Cotisations

**TENDANCE DU TAUX DE COTISATION DE L'EMPLOYÉ (EN % DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE)**




**Détermination du taux de cotisation** : L'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission de l'assurance-emploi du Canada, moyennant l'approbation du gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre du Développement des ressources humaines et du ministre des Finances, à déterminer chaque année le taux de cotisation. En établissant le taux, la Commission verra, dans la mesure du possible, à ce que les recettes soient suffisantes pour couvrir les sommes approuvées qui seront débitées du Compte d'assurance-emploi et à maintenir la stabilité du taux durant un cycle économique.

Nonobstant l'article 66, le paragraphe 66.1 stipule que le taux de cotisation pour chacune des années 2002 et 2003 est le taux établi pour l'année par le gouverneur en conseil sur recommandation du ministre du Développement des ressources humaines et du ministre des Finances.

**Taux de cotisation** : Comme le montre le tableau, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport au niveau de 3,07 % de la rémunération assurable en 1994. Pour 2002, le taux de cotisation a été fixé à 2,20 % de la rémunération assurable pour les employés[14] alors que le taux de l'employeur est de 1,4 fois celui de l'employé (3,08 %). À des fins de planification, le taux de cotisation de 2,10 % est utilisé dans les prévisions des cotisations pour les trois premiers mois de 2003.

## Maximum des gains annuels assurables

Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des employés assurés jusqu'au maximum des gains annuels assurables. L'article 4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que le maximum s'établira à 39 000 $ jusqu'à ce que la valeur prévue du salaire hebdomadaire moyen au Canada, multipliée par 52, excède ce seuil. Par la suite, le maximum sera égal à 52 fois la valeur prévue, arrondie à 100 $ près. En 2002, la valeur prévue (multiplié par 52) a été calculée à 34 942 $ et, par conséquent, le maximum des gains annuels assurables a été laissé à 39 000 $[15].

**Réduction de la cotisation** : L'employeur détenant une assurance-salaire appropriée est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés[16].

**Remboursement de la cotisation** :

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 $ ou moins peut recevoir un remboursement de sa cotisation d'assurance-emploi par le truchement de sa déclaration de revenus.
- Les cotisations d'assurance-emploi sont remboursées aux employés pour la somme des cotisations déduites de leurs rémunérations assurables qui dépasse le maximum des gains annuels assurables. Cela se produit souvent lorsqu'une personne travaille pour plusieurs employeurs et que la somme des rémunérations assurables excède 39 000 $.

[14] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.fin.gc.ca/news01/01-111f.html
[15] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf
[16] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/

**FACTEURS RELATIFS AUX RECETTES PROVENANT DES COTISATIONS**

| | Réel | | Prévision | Recettes prévues | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | Diff. en % | |
| **Exercice** | | | | | | |
| Recettes des cotisations (M$) | 18 825 | 18 999 | 18 316 | 18 325 | 0 % | |
| Total de la rémunération assurable (M$) | 330 163 | 329 496 | 355 373 | 363 985 | 2 % | |
| | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | | **2003** |
| **Année civile** | | | | | | |
| Taux de cotisation de l'employé[a] (en % de la rémunération assurable) | 2,55 % | 2,40 % | 2,25 % | 2,20 % | (2 %) | 2,10 % |
| Maximum de la rémunération assurable (en dollars) | 39 000 | 39 000 | 39 000 | 39 000 | 0 % | 39 000 |
| Réduction de la cotisation (M$) | (507) | (511) | (500) | (500) | | (517) |
| Remboursement de la cotisation (M$) | | | | | | |
| Employé | (166) | (186) | (153) | (154) | | (150) |
| Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes) | (192) | (262) | (45) | - | | - |

a. La cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celle de l'employé.

Nota :

1. À des fins de planification, on émet l'hypothèse qu'en 2003 le taux de cotisation de l'employé sera 2,10 $.
2. La réduction du taux de cotisation de 2,25 $ à 2,20 $ pour l'année civile 2002 représente une économie de 400 M$ pour les employeurs et les employés. L'augmentation de 9 M$ entre 2001-2002 et les recettes prévues de 2002-2003 reflètent l'incidence nette d'une réduction des taux de cotisation et d'une augmentation des recettes tirées des cotisations en raison de l'augmentation de l'emploi et de la rémunération.

# Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la Loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

Le ministre du Développement des ressources humaines doit rendre compte du Programme d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du programme est partagée avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la loi. DRHC, l'ADRC, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les dépenses d'administration engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail peuvent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

**COÛTS D'ADMINISTRATION**

| (en millions de dollars) | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| Fédéral | 1 316 | 1 320 | 1 387 | 1 315 |
| Provincial | 95 | 94 | 91 | 91 |
| Recouvrement | (5) | (6) | (5) | (5) |
| **Total** | 1 406 | 1 408 | 1 473 | 1 401 |

# Régime de pensions du Canada

## Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec qui propose un régime comparable. Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC comprend également des prestations d'invalidité et de décès aux personnes admissibles.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont des employés et des travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 $ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au RPC. Les prestations ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Environ 12 millions de Canadiens de 18 ans ou plus versent des cotisations annuelles à ce Régime et l'on prévoit qu'environ 4,3 millions d'entre eux recevront des prestations en 2002-2003.

## Paiements de prestations

**Pensions de retraite** : Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du RPC dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau spécifique lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus de ne plus travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Les pensions sont rectifiées de 0,5 % pour chaque mois écoulé entre la date à laquelle la pension entre en vigueur et le mois correspondant au soixante-cinquième anniversaire du cotisant. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes âgées de 65 ans.

Les conjoints ou les conjoints de fait qui sont tous deux cotisants et âgés d'au moins 60 ans, et qui ont tous les deux présenté une demande de pension de retraite du RPC, ont le droit de partager leurs pensions. Dans un tel cas, les prestations de retraite accumulées pendant la période de cohabitation sont réparties également entre les deux conjoints ou conjoints de fait, et peuvent être payées, tant et aussi longtemps que ces deux personnes demeurent ensemble.

**Prestations d'invalidité** : Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales et dont l'invalidité est « grave et prolongée ». Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu substantiel durant une période prolongée. Étant donné les changements découlant des progrès de la médecine, on peut s'attendre à des réévaluations périodiques des invalidités. Une

prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité en vertu du RPC ou au nom de cet enfant, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou jusqu'à l'âge de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. La prestation mensuelle ne dépend pas des revenus antérieurs du parent.

**Prestations de survivant** : Le conjoint ou le conjoint de fait, survivant d'un cotisant, peut avoir droit à une pension mensuelle si ce dernier a versé des cotisations pendant une période minimum et si, au moment du décès de ce cotisant, le conjoint ou le conjoint de fait était âgé d'au moins 35 ans ou si, étant âgé de moins de 35 ans, il avait des enfants à charge ou était handicapé. En cas de remariage du conjoint ou du conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au RPC qui décèdent. Le montant est uniforme et est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il fréquente l'école ou l'université à plein temps.

**Prestations de décès** : Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

## Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont liées de près aux gains. Les pensions font l'objet d'un calcul du facteur d'équivalence en janvier de chaque année pour tenir compte du coût moyen de la vie, tel qu'établi par l'indice des prix à la consommation.

Les prestations telles que les prestations aux enfants ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les pensions d'invalidité et les pensions de survivant se fondent en partie sur les gains, et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme. Le RPC prévoit un maximum des gains admissibles qui varie d'une année à l'autre. Ce maximum a pour effet de limiter le montant des paiements que les gens touchent ainsi que le montant des cotisations qui doivent être versées au Régime.

**PAIEMENT DE PRESTATIONS DU RPC PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE**

| | Réel | | Prévision | Dépenses prévues | |
|---|---|---|---|---|---|
| (en millions de dollars) | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 |
| **Pensions de retraite** | 12 902 | 13 527 | 14 223 | 14 924 | 15 732 |
| Prestations d'invalidité | | | | | |
| Pensions d'invalidité | 2 559 | 2 521 | 2 555 | 2 576 | 2 622 |
| Prestations pour enfant de cotisant invalide | 245 | 233 | 234 | 233 | 236 |
| **Total des prestations d'invalidité** | 2 804 | 2 754 | 2 789 | 2 809 | 2 858 |
| Prestations de survivant | | | | | |
| Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant | 2 669 | 2 802 | 2 893 | 3 009 | 3 148 |
| Prestations d'orphelin | 202 | 198 | 203 | 209 | 213 |
| Prestation de décès | 222 | 213 | 203 | 233 | 239 |
| **Total des prestations de survivant** | 3 093 | 3 213 | 3 299 | 3 451 | 3 600 |
| **Total** | 18 799 | 19 494 | 20 311 | 21 184 | 22 190 |

## Revenus

Le RPC est financé par les cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi que par des revenus de placements. Les cotisations sont payées à même la partie du revenu d'une personne entre un minimum spécifié (exemption de base de l'année) et un maximum (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum reste constant à 3 500 $, tandis que le montant maximum est lié au taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un ajustement annuel. Aucune cotisation ne peut être versée une fois qu'un cotisant touche des prestations de retraite en vertu du RPC tout en recevant des prestations d'invalidité ou lorsque cette personne atteint l'âge de 70 ans. Les débours comprennent le paiement de prestations du RPC et les frais d'administration liés à la gestion du programme.

Quand il a débuté en 1966, le RPC était conçu comme un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution démographique et économique et les modifications apportées aux prestations dans les 30 années suivantes ont entraîné des coûts très élevés. De toute évidence, continuer à financer le Régime de cette façon aurait pour effet d'imposer un lourd fardeau financier aux Canadiens faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier l'approche de financement du Régime pour adopter un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale, selon lequel chaque génération paye ses propres prestations.

En 1998, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté un financement « équilibré ». En vertu de ce mode de financement, le taux de cotisation augmentera de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 et demeurera à ce niveau. Le taux de cotisation à long terme de 9,9 % est le plus faible auquel on peu s'attendre pour soutenir indéfiniment le Régime sans autres augmentations.

Cette approche aura pour effet de créer, entre 2001 et 2020, un niveau de cotisations qui dépassera les prestations versées chaque année au cours de cette période. Les fonds qui ne seront pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations seront transférés à l'Office d'investissement du RPC aux fins d'investissement sur les marchés financiers. Avec le temps, cela constituera une réserve suffisante pour aider à défrayer les coûts croissants prévisibles, à mesure qu'il y a aura de plus en plus de personnes qui prendront leur retraite.

L'adoption de cette approche de financement diversifié fait que le système de revenu de retraite canadien est moins vulnérable à l'évolution des conditions économiques et démographiques et qu'il constitue un modèle pour la gestion des régimes de pensions publics dans le monde.

**Revenu d'investissement** : Les investissements et le Compte du RPC produisent des intérêts. C'est le ministre des Finances qui fixe le taux d'intérêt pour le Compte du RPC.

# Frais administratifs

Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Finances, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (anciennement Revenu Canada), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières dispensent des services qui sous-tendent la gestion et l'exécution du RPC et de ses fonds.

Les frais engagés par ces ministères et ces agences pour l'administration du Régime peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, l'objet de ces principes réside dans le fait que les frais doivent être engagés en raison des responsabilités du RPC, et être identifiables.

Les dépenses administratives pour l'exercice 2002-2003 sont estimées à 344 M$. Ce montant représente une diminution de 3 % par rapport aux prévisions de 2001-2002.

**RPC – FRAIS D'ADMINISTRATION PAR MINISTÈRE**

| | Réel | | Prévision | Dépenses prévues | |
|---|---|---|---|---|---|
| (en millions de dollars) | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 |
| **Développement des ressources humaines** Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux | 211,5 | 211,8 | 228,8 | 216,7 | 207,3 |
| **Compte d'assurance-emploi** – Remboursement au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central | 1,6 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| **Secrétariat du Conseil du Trésor** Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés | 28,2 | 28,8 | 31,4 | 30,0 | 29,6 |
| **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada** Émission des chèques, services d'informatique | 14,1 | 12,9 | 12,5 | 12,6 | 12,6 |
| **Agence des douanes et du revenu Canada** Perception des cotisations | 58,2 | 77,7 | 77,6 | 80,2 | 83,5 |
| **Bureau du surintendant des institutions financières** Services actuariels | 1,2 | 1,1 | 1,1 | 1,2 | 1,3 |
| **Finances Canada** Services d'investissement | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,3 |
| **TOTAL** | 315,1 | 335,2 | 354,3 | 343,7 | 337,1 |

# Responsabilité comptable

Le RPC et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du RPC** sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. Il consiste en un solde de fonctionnement qui est maintenu à un niveau conçu pour couvrir trois mois de paiements de prestations prévues et de frais d'administration.
- Le **Fonds d'investissement du RPC** a été créé pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada.

- L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada** est un organisme indépendant établi par une loi du Parlement en 1997 et créé en 1998. Il aide le RPC à réaliser un financement uniforme en plaçant des fonds non requis par le RPC pour le paiement des pensions courantes et en touchant les gains découlant du rendement du capital investi sur les fonds transférés du Compte du RPC[17]. Le Conseil doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis aux règles qui régissent les investissements des autres caisses de retraite au Canada.

## Sommaire financier

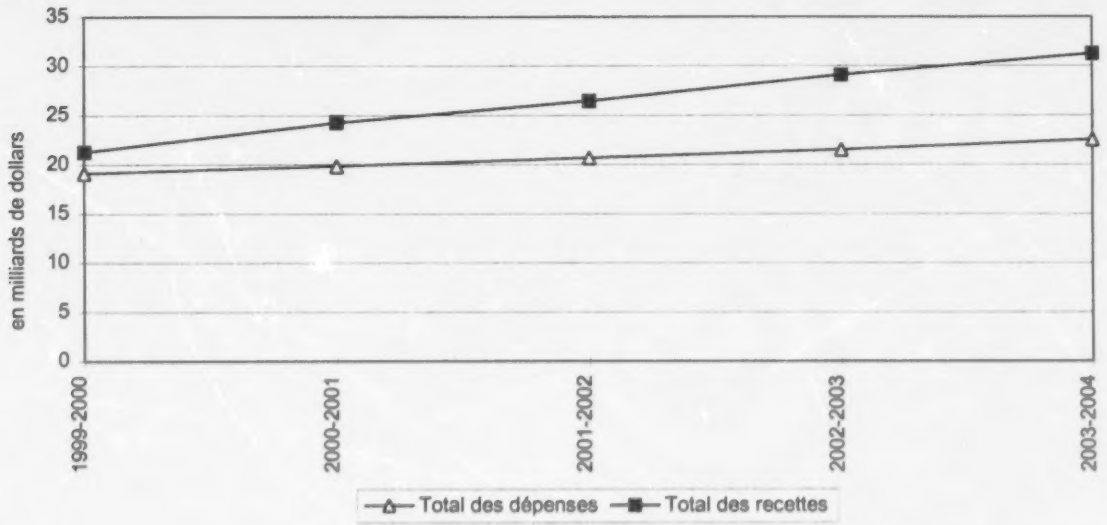
On prévoit que les paiements de prestations atteindront 21 milliards de dollars en 2002-2003. Cela représente une croissance de 872 M$, ou 4,3 %, par rapport à 2001-2002. Cette croissance reflète les prévisions affectant les clients et la moyenne des paiements de prestations. En 2002-2003, on s'attend à une croissance nette de 3 % du nombre de clients et à une croissance nette de 0,56 % de la moyenne des paiements de prestations.

On prévoit que le RPC enregistrera un surplus de plus de 7 milliards de dollars, ce qui portera le solde cumulatif à plus de 59 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2003. À l'heure actuelle, le RPC dispose d'une caisse équivalant à près de trois années de prestations et l'on s'attend à une croissance allant jusqu'à 4 à 5 ans de prestations au cours des deux prochaines décennies.

Les chiffres ci-dessous résument les tendances des recettes et des dépenses totales du RPC ainsi que sa situation de 1999-2000 à 2003-2004.

[17] Des renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont disponibles sur le site http://www.oirpc.ca/

## RPC – TENDANCE DES REVENUS ET DES DÉPENSES




RPC – La tendance des recettes et des dépenses est présentée ici pour les exercices 1999-2000 à 2003-2004. Les dossiers concernant les exercices antérieurs ont été préparés d'après une méthode de comptabilité de caisse modifiée; depuis 1998-1999, les dossiers sont tenus d'après une comptabilité d'exercice.

## RPC – SOMMAIRE[18]

| | Réel | | Prévision | Dépenses prévues | |
|---|---|---|---|---|---|
| (en millions de dollars) | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 |
| **Recettes** | | | | | |
| Cotisations | 17 037 | 21 407 | 23 354 | 26 303 | 28 767 |
| Revenu de placement | 4 238 | 2 849 | 3 079 | 2 812 | 2 497 |
| **Total des recettes** | **21 275** | **24 256** | **26 433** | **29 115** | **31 264** |
| **Dépenses** | | | | | |
| Paiements de prestations | 18 799 | 19 494 | 20 311 | 21 184 | 22 190 |
| Frais d'administration | 315 | 335 | 354 | 344 | 337 |
| **Total des dépenses** | **19 114** | **19 829** | **20 665** | **21 528** | **22 527** |
| **Augmentation** | 2 161 | 4 427 | 5 768 | 7 587 | 8 737 |
| **Solde de fin d'année** | 41 261 | 45 688 | 51 456 | 59 043 | 67 780 |

[18] Pour de plus amples renseignements sur l'exercice 2000-2001, consulter les états financiers du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2000*, volume 1, section 6, sur le site http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pubacc-f.html

# Prévisions à long terme

La législation relative au RPC exige l'établissement d'un barème des taux de cotisation ainsi qu'un examen exécuté tous les trois ans par les ministres des Finances fédéral et provinciaux. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Les rectifications sont mises en œuvre par voie législative, à la suite d'une entente survenue entre les ministres des Finances ou, automatiquement, au moyen d'une formule qui fait en sorte que le Régime disposera d'une réserve correspondant à environ deux années de prestations. Les modifications au barème des taux ou à la réglementation automatique doivent être approuvées par au moins deux tiers des provinces et au moins deux tiers de la population de toutes les provinces.

Le tableau qui suit indique la prévision des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le Régime de pensions du Canada pendant la période allant de 2004-2005 à 2013-2014, selon le dix-huitième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, au 31 décembre 2000[19]. Le rapport des comptes et dépenses reflète l'envergure des comptes de fin d'année par rapport aux dépenses.

**PRÉVISION DES REVENUS ET DES DÉPENSES**

| Exercice | Taux de cotisation | Cotisations | Revenu de placement | Dépenses | Compte en fin d'année | Actif/ dépenses en fin d'année |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | % | en millions de dollars | | | | ratio |
| 2004-2005 | 9,90 | 28 330 | 4 933 | 23 941 | 74 966 | 2,99 |
| 2005-2006 | 9,90 | 29 561 | 5 395 | 25 038 | 84 886 | 3,24 |
| 2006-2007 | 9,90 | 30 834 | 5 959 | 26 236 | 95 443 | 3,46 |
| 2007-2008 | 9,90 | 32 185 | 6 580 | 27 579 | 106 628 | 3,67 |
| 2008-2009 | 9,90 | 33 636 | 7 269 | 29 064 | 118 469 | 3,86 |
| 2009-2010 | 9,90 | 35 168 | 8 035 | 30 672 | 131 001 | 4,04 |
| 2010-2011 | 9,90 | 36 854 | 8 865 | 32 404 | 144 315 | 4,21 |
| 2011-2012 | 9,90 | 38 648 | 9 800 | 34 280 | 158 483 | 4,37 |
| 2012-2013 | 9,90 | 40 572 | 10 857 | 36 322 | 173 591 | 4,50 |
| 2013-2014 | 9,90 | 42 617 | 12 047 | 38 554 | 189 700 | 4,63 |

[19] Le dix-huitième rapport actuariel se trouve sur le site http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp

# Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2001, il restait 6 450 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

**COMPTE DES RENTES SUR L'ÉTAT – RECETTES ET DÉBOURSÉS**

| (en millions de dollars) | Réelles 1999-2000 | Réelles 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Dépenses** | | | | |
| **Provisions actuarielles – Solde au début de l'exercice** | **585,8** | **546,1** | **507,9** | **471,2** |
| Revenus | 38,5 | 35,8 | 33,1 | 30,4 |
| Paiements et autres débits | 72,4 | 68,4 | 64,4 | 60,4 |
| Excédent des paiements et autres débits sur les revenus de l'exercice | 33,9 | 32,6 | 31,3 | 30,0 |
| Surplus actuariel | 5,8 | 5,6 | 5,4 | 5,2 |
| **Provisions actuarielles – Solde à la fin de l'exercice** | **546,1** | **507,9** | **471,2** | **436,0** |

# Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de *la Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2001 totalisait 1 999 et l'âge moyen des souscripteurs était de 83,1 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

**FONDS D'ASSURANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE – RECETTES ET DÉBOURSÉS**

| (en millions de dollars) | Réelles 1999-2000 | Réelles 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 |
|---|---|---|---|---|
| **Recette** | | | | |
| **Solde d'ouverture** | **8,7** | **8,3** | **8,0** | **7,7** |
| Rentrées et autres crédits | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Paiements et autres débits | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| Excédent des paiements et autres débits sur les revenus de l'exercice | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,3 |
| **Solde de fermeture** | **8,3** | **8,0** | **7,7** | **7,4** |

Page

## *Information financière*

*Tableau 1 : Structure du Ministère et comparaison des prévisions et des dépenses prévues pour l'année budgétaire* ..... 64

*Tableau 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire* ..... 65

*Tableau 3 : Ressources du Ministère ventilées par gamme de services – Budgétaire* ..... 66

*Tableau 4 : Sommaire des paiements de transfert* ..... 67

*Tableau 5 : Détails des recettes disponibles et non disponibles* ..... 68

*Tableau 6 : Prêts – Non budgétaire* ..... 68

***Détails sur les paiements de transfert*** ..... 69

***Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2002-2003*** ..... 80

***Exemples d'indicateurs principaux par objectif stratégique*** ..... 85

***Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants*** ..... 86

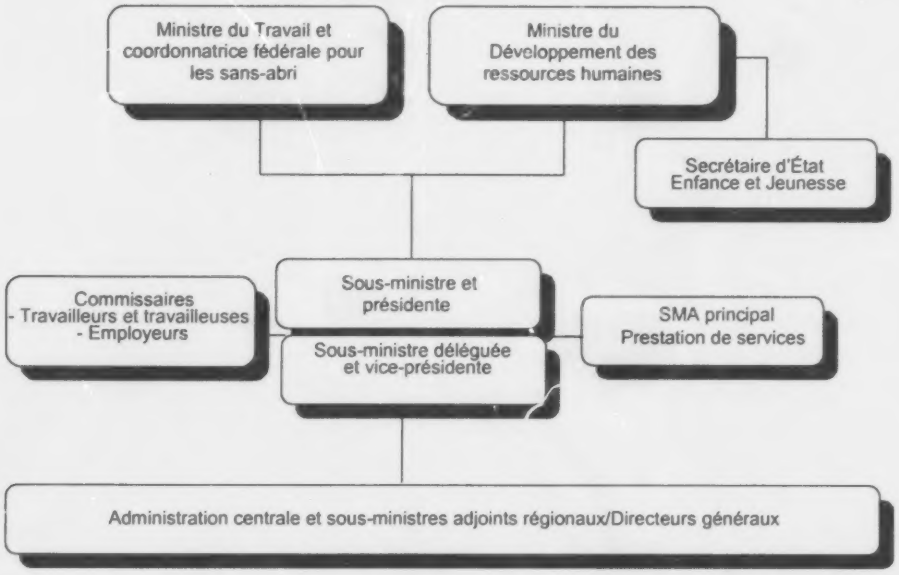
## *Initiatives horizontales*

*Initiatives réglementaires* ..... 94

*Stratégie de développement durable* ..... 98

***Initiatives collectives*** ..... 101

## TABLEAU 1 : STRUCTURE DU MINISTÈRE ET COMPARAISON DES PRÉVISIONS ET DES DÉPENSES PRÉVUES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE




| | Prévision 2001-2002 | | Dépenses prévues 2002-2003 | | 2003-2004 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gamme de services** | **ETP** | **M$** | **ETP** | **M$** | **ETP** | **M$** |
| **Budgétaire** | | | | | | |
| Sécurité du revenu | 3 512 | 25 614,3 | **3 511** | **26 637,5** | 3 511 | 27 682,8 |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi | 7 651 | 580,0 | **7 630** | **528,7** | 7 585 | 524,6 |
| Investissement dans les ressources humaines | 3 967 | 2 567,7 | **3 823** | **2 487,3** | 3 505 | 2 376,4 |
| Travail | 740 | 173,5 | **743** | **172,0** | 730 | 173,1 |
| Soutien à la prestation de services | 3 017 | 428,6 | **2 917** | **431,0** | 2 895 | 423,3 |
| Services ministériels | 2 895 | 425,8 | **2 865** | **381,0** | 2 884 | 380,1 |
| **Dépenses brutes** | 21 782 | 29 789,9 | **21 489** | **30 637,5** | 21 110 | 31 560,3 |
| Recettes disponibles | | (1 574,9) | | **(1 500,2)** | | (1 501,1) |
| **Dépenses nettes**[a] | | 28 215,0 | | **29 137,3** | | 30 059,2 |
| **Non budgétaire** | | | | | | |
| Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* | | 1 683,0 | | **1 800,0** | | 2 200,0 |
| **Comptes à fins déterminées** | | | | | | |
| Assurance-emploi | | 15 607,3 | | **17 338,9** | | 16 919,0 |
| Régime de pensions du Canada | | 20 665,4 | | **21 528,2** | | 22 526,9 |
| Autres comptes à fins déterminées | | 64,9 | | **60,9** | | 60,9 |
| Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du RPC | | (147,6) | | **(139,1)** | | (138,6) |
| **Total pour DRHC** | 21 782 | 66 088,0 | **21 489** | **69 726,2** | 21 110 | 71 627,4 |

a. L'augmentation budgétaire nette de 922,3 M$ entre les dépenses prévues de 2002-2003 et les prévisions de 2001-2002 est principalement attribuable aux paiements de transfert législatifs. Voir le tableau 4 pour plus de détails.

## TABLEAU 2 : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE

| (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Dépenses brutes prévues** | 29 531,3 | **30 553,2** | 31 348,2 |
| Moins : Recettes disponibles | (1 375,5) | **(1 500,2)** | (1 501,1) |
| **Total des dépenses prévues** | 28 155,7 | **29 053,0** | 29 847,1 |
| Ajustements aux dépenses prévues | 258,6 | **84,3** | 212,1 |
| Ajustements aux recettes | ( 199,4) | **0,0** | 0,0 |
| | 28 215,0 | **29 137,3** | 30 059,2 |
| **Dépenses non budgétaires prévues** | 1 900,0 | **1 800,0** | 2 200,0 |
| Ajustements aux dépenses prévues | ( 217,0) | **0,0** | 0,0 |
| | 1 683,0 | **1 800,0** | 2 200,0 |
| **Dépenses nettes prévues** | 29 898,0 | **30 937,3** | 32 259,2 |
| **Comptes à fins déterminées** | | | |
| Assurance-emploi | 15 607,3 | **17 338,9** | 16 919,0 |
| Régime de pensions du Canada | 20 665,4 | **21 528,2** | 22 526,9 |
| Autres comptes à fins déterminées | 64,9 | **60,9** | 60,9 |
| Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'assurance-emploi et le RPC | (147,6) | **(139,1)** | (138,6) |
| **Total consolidé DRHC** | 66 088,0 | **69 726,2** | 71 627,4 |
| **Moins : Recettes non disponibles**[a] | | | |
| Recouvrement des prêts aux étudiants | 91,5 | 100,7 | 115,8 |
| Remboursement d'impôts récupérés par compensation | 28,5 | 31,3 | 31,3 |
| Autres | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | 121,0 | 133,0 | 148,1 |
| **Plus : Services reçus sans frais** | | | |
| Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor | 26,3 | 18,2 | 16,9 |
| Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada | 3,4 | 3,5 | 3,7 |
| | 29,7 | 21,7 | 20,6 |
| **Coût net du Ministère** | 65 996,7 | 69 614,8 | 71 499,8 |
| Équivalents temps plein | 21 782 | 21 489 | 21 110 |

a. Exclut les recouvrements associés aux avantages sociaux recouvrables du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

## TABLEAU 3 : RESSOURCES DU MINISTÈRE VENTILÉES PAR GAMME DE SERVICES – BUDGÉTAIRE

| (en millions de dollars) | ETP | Fonctionnement | Subventions et contributions approuvées[a] | Total partiel : dépenses brutes | Subventions et contributions prévues par la Loi | Total : dépenses brutes | Moins : recettes à valoir sur le crédit | Total : dépenses nettes |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gamme de services** | | | | | | | | |
| Sécurité du revenu | 3 512 | 306,3 | - | 306,3 | 25 308,0 | 25 614,3 | (181,0) | 25 433,3 |
| | **3 511** | **287,5** | **-** | **287,5** | **26 350,0** | **26 637,5** | **(174,0)** | **26 463,5** |
| | *3 511* | *282,8* | *-* | *282,8* | *27 400,0* | *27 682,8* | *(168,8)* | *27 514,1* |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi | 7 651 | 579,9 | - | 579,9 | 0,1 | 580,0 | (508,1) | 71,9 |
| | **7 630** | **528,5** | **-** | **528,5** | **0,1** | **528,7** | **(459,8)** | **68,9** |
| | *7 585* | *524,5* | *-* | *524,5* | *0,1* | *524,7* | *(458,4)* | *66,2* |
| Investissement dans les ressources humaines | 3 967 | 599,3 | 965,2 | 1 564,6 | 1 003,1 | 2 567,7 | (283,5) | 2 284,1 |
| | **3 823** | **576,1** | **934,3** | **1 510,4** | **976,9** | **2 487,3** | **(262,1)** | **2 225,2** |
| | *3 505* | *566,9* | *887,9* | *1 454,9* | *921,5* | *2 376,4* | *(262,1)* | *2 114,3* |
| Travail | 740 | 171,2 | 2,3 | 173,5 | 0,0 | 173,5 | (47,0) | 126,5 |
| | **743** | **168,8** | **3,3** | **172,0** | **0,0** | **172,0** | **(48,0)** | **124,0** |
| | *730* | *169,8* | *3,3* | *173,1* | *0,0* | *173,1* | *(49,0)* | *124,1* |
| Soutien à la prestation de services | 3 017 | 428,6 | - | 428,6 | - | 428,6 | (282,4) | 146,2 |
| | **2 917** | **431,0** | **-** | **431,0** | **-** | **431,0** | **(306,8)** | **124,2** |
| | *2 895* | *423,3* | *-* | *423,3* | *-* | *423,3* | *(315,9)* | *107,4* |
| Services ministériels | 2 895 | 425,8 | - | 425,8 | - | 425,8 | (272,8) | 153,0 |
| | **2 865** | **381,0** | **-** | **381,0** | **-** | **381,0** | **(249,5)** | **131,5** |
| | *2 884* | *380,1* | *-* | *380,1* | *-* | *380,1* | *(246,8)* | *133,2* |
| **Total** | 21 782 | 2 511,1 | 967,5 | 3 478,7 | 26 311,3 | 29 789,9 | (1 574,9) | 28 215,0 |
| | **21 489** | **2 372,8** | **937,6** | **3 310,4** | **27 327,0** | **30 637,4** | **(1 500,2)** | **29 137,3** |
| | *21 110* | *2 347,5* | *891,2* | *3 238,6* | *28 321,7* | *31 560,3* | *(1 501,1)* | *30 059,2* |

**Légende :**

**Pour chaque gamme de services...**

| | |
|---|---|
| Première ligne | Prévisions 2001-2002 |
| **Deuxième ligne** | **Dépenses prévues 2002-2003** |
| *Troisième ligne* | *Dépenses prévues 2003-2004* |

a. Exclut les prestations d'emploi et mesures de soutien autorisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## TABLEAU 4 : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT

| (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Sécurité du revenu** | | | |
| (L) Sécurité de la vieillesse | 19 682,0 | **20 359,0** | 21 260,0 |
| (L) Supplément de revenu garanti | 5 236,0 | **5 589,0** | 5 729,0 |
| (L) Versements d'allocations | 390,0 | **402,0** | 411,0 |
| | 25 308,0 | **26 350,0** | 27 400,0 |
| **Prestations de revenu d'assurance-emploi** | | | |
| (L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique | 0,1 | **0,1** | 0,1 |
| **Investissement dans les ressources humaines** | | | |
| (L) Subvention canadienne pour l'épargne-études | 362,0 | **423,0** | 448,0 |
| (L) Subventions canadiennes pour études | 78,0 | **130,1** | 130,1 |
| (L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation | 0,7 | **0,2** | 0,0 |
| (L) Financement direct – *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* | 97,9 | **115,1** | 149,3 |
| (L) Paiements d'intérêts aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* | 1,1 | **0,9** | 0,7 |
| (L) Obligations contractées aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* | 90,7 | **65,5** | 47,1 |
| (L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* | 372,7 | **242,1** | 146,4 |
| Subventions et contributions | 965,2 | **934,3** | 887,9 |
| | 1 968,3 | **1 911,2** | 1 809,4 |
| **Travail** | | | |
| Subventions, contributions et paiements législatifs | 2,3 | **3,3** | 3,3 |
| **Total des paiements de transfert** | 27 278,8 | **28 264,6** | 29 212,8 |

## TABLEAU 5 : DÉTAILS DES RECETTES DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES

| (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Recettes disponibles** | | | |
| Sécurité du revenu | 181,0 | 174,0 | 168,8 |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi | 508,1 | 459,8 | 458,4 |
| Investissement dans les ressources humaines | 283,5 | 262,1 | 262,1 |
| Travail | 47,0 | 48,0 | 49,0 |
| Soutien à la prestation de services | 282,4 | 306,8 | 315,9 |
| Services ministériels | 272,8 | 249,5 | 246,8 |
| **Total des recettes disponibles** | **1 574,9** | **1 500,2** | **1 501,1** |
| **Recettes non disponibles** | | | |
| Sécurité du revenu – Remboursement des dépenses reliées aux avantages sociaux des employés (ASE) | 19,8 | 18,8 | 18,8 |
| Prestations de revenu d'assurance-emploi – Remboursement des dépenses reliées aux ASE | 62,4 | 58,9 | 58,7 |
| Investissement dans les ressources humaines | | | |
| Recouvrement des prêts aux étudiants | 91,5 | 100,7 | 115,8 |
| Remboursement d'impôts récupérés par compensation | 28,5 | 31,3 | 31,3 |
| Remboursement des dépenses reliées aux ASE | 22,8 | 21,2 | 21,2 |
| | 142,8 | 153,2 | 168,3 |
| Travail – Frais de services | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Soutien à la prestation de services – Remboursement des dépenses reliées aux ASE | 21,4 | 19,7 | 19,4 |
| Services ministériels – Remboursement des dépenses reliées aux ASE | 21,2 | 20,5 | 20,4 |
| **Total des recettes non disponibles** | **268,6** | **272,1** | **286,7** |

## TABLEAU 6 : PRÊTS – NON BUDGÉTAIRE

| (en millions de dollars) | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|
| **Investissement dans les ressources humaines** | | | |
| Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* | 1 683,0 | 1 800,0 | 2 200,0 |
| **Total** | 1 683,0 | 1 800,0 | 2 200,0 |

# Détails sur les paiements de transfert

Développement des ressources humaines Canada gère un nombre élevé de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les secteurs privé et bénévole, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones dans leurs efforts concertés pour améliorer le développement humain. Nous sommes assujettis à la politique révisée en matière de paiements de transfert, qui a été rendue publique le 1er juin 2000. Aux termes de celle-ci, les ministères sont tenus de produire des rapports sur les programmes de paiements de transfert d'une valeur d'au moins 5 M$. Ce faisant, nous montrons notre volonté d'assurer une saine gestion, d'exercer un contrôle et de rendre des comptes à l'égard des paiements de transfert.

Conformément à cette politique, nous avons produit de la documentation qui décrit chacun des programmes financés à même le Trésor, notamment les objectifs et les résultats attendus ainsi que les jalons vers l'atteinte de ces objectifs. Nous avons également préparé un tableau précisant les modalités de ces paiements ainsi qu'une fiche technique pour chacun des programmes évalués à plus de 5 M$.

Les dépenses prévues reflètent les coûts estimatifs des programmes et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

## PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR GAMME DE SERVICES (PRÉVUS 2002-2003 : 937,6 MILLIONS DE DOLLARS [M$])

| Programmes connexes (Modalités) | Pour plus d'information, voir la fiche technique |
|---|---|
| **Investissement dans les ressources humaines (IRH)** | |
| **Subventions** | |
| *Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale* (Prévus : 8,2 M$) | |
| Initiatives emploi jeunesse | Fiche technique n° 5 |
| *Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation* (Prévus : 28,2 M$) | |
| Programme national d'alphabétisation | Fiche technique n° 1 |
| *Subventions aux organisations sans but lucratif pour les activités admissibles à l'aide financière du Programme de partenariats pour le développement social* (Prévus : 7,0 M$) | |
| Programme de partenariats pour le développement social | Fiche technique n° 2 |

| Programmes connexes (Modalités) | Pour plus d'information, voir la fiche technique |
|---|---|
| **Contributions** | |
| *Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien* (Prévus : 550,4 M$) | |
| Fonds d'intégration des personnes handicapées | Fiche technique n° 3 |
| Stratégie de développement des ressources humaines autochtones | Fiche technique n° 4 |
| Initiatives emploi jeunesse | Fiche technique n° 5 |
| Programme de partenariats pour le développement social | Fiche technique n° 2 |
| Projets pilotes concernant les travailleurs âgés | Fiche technique n° 8 |
| *Aide à l'employabilité des personnes handicapées – Versements aux gouvernements provinciaux et territoriaux, selon les ententes bilatérales, afin de pourvoir au financement de différentes mesures qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer, à trouver un emploi et à le garder* (Prévus : 192,0 M$) | |
| Aide fédérale, provinciale et territoriale à l'employabilité des personnes handicapées | Fiche technique n° 6 |
| *Contributions aux organisations, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux institutions postsecondaires et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer les initiatives qui contribueront à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats et plus accessible, pertinent et responsable* (Prévus : 3,4 M$) | |
| *Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux particuliers afin d'encourager des initiatives liées à l'élaboration, à l'application, à l'utilisation et à la diffusion de nouvelles techniques d'acquisition du savoir et de formation (Bureau des technologies d'apprentissage)* (Prévus : 2,8 M$) | |
| *Sans-abri – Contributions aux provinces, aux territoires, aux municipalités et autres organismes publics, de même qu'à des organismes, des groupes communautaires, des employeurs et des particuliers à l'appui d'activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada* (Prévus : 142,4 M$) | |
| Les sans-abri (Initiatives de partenariats en action communautaire); Jeunes (sans-abri); Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (sans-abri) | Fiche technique n° 7 |

| Programmes connexes (Modalités) | Pour plus d'information, voir la fiche technique |
|---|---|

## Travail

### Subventions

*Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies* (Prévus : 0,0 M$)

*Prévention des incendies du Canada* (Prévus : 0,0 M$)

*Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail* (Prévus : 0,0 M$)

*Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes* (Prévus : 0,0 M$)

### Contributions

*Programme de partenariat syndical-patronal* (Prévus : 1,6 M$)

*Commission du travail* (Prévus : 1,6 M$)

## FICHE TECHNIQUE N° 1 : PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION (PRÉVUS 2002-2003 : 28,2 M$)

| | |
|---|---|
| Objectifs | Accorder une aide financière (et technique) pour la mise en œuvre d'activités visant l'un ou l'autre des objectifs globaux suivants :<br>a) accroître la sensibilisation du public et sa compréhension des problèmes reliés à une société insuffisamment alphabétisée;<br>b) promouvoir la coordination et l'échange d'information entre tous les organismes qui se préoccupent d'alphabétisation;<br>c) améliorer l'accessibilité et la participation des personnes intéressées par les programmes d'alphabétisation, y compris dans le milieu de travail;<br>d) appuyer l'élaboration et la diffusion du matériel didactique touchant l'alphabétisation;<br>e) appuyer les projets de recherche appliquée ou de recherche-action qui répondent aux besoins des apprenants et des formateurs en alphabétisation;<br>f) encourager la poursuite d'avenues et de solutions nouvelles en alphabétisation à l'aide de projets innovateurs au sein de la communauté, du monde syndical et du secteur des affaires;<br>g) renforcer la capacité des principales organisations et institutions préoccupées par l'alphabétisation de prendre la défense et de faire la promotion du dossier. |
| Résultats attendus | • Renforcement et soutien des partenaires.<br>• Production de matériel didactique pertinent et efficace.<br>• Sensibilisation accrue du public.<br>• Réalisation de recherches pertinentes de grande qualité.<br>• Meilleure coordination et meilleur échange d'information.<br>• Accès amélioré des Canadiens dans le besoin aux services d'alphabétisation. |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | 31 mars 2005 |
| → Évaluation complétée | 1995 : Évaluation formative |
| → Évaluation prévue | 2002-2003 : Évaluation des programmes du Secrétariat national à l'alphabétisation |

## FICHE TECHNIQUE N° 2 : PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL[a] (PRÉVUS 2002-2003 : 27,4 M$)

| | |
|---|---|
| Objectifs | Programme de recherche et de développement qui appuie les organismes du secteur social sans but lucratif dont les activités sont en harmonie avec le mandat de DRHC. Ces activités visent à déterminer, à développer et à promouvoir les meilleurs modèles de prestation de services et de pratiques à l'échelle nationale, et à habiliter les collectivités à combler leurs propres besoins en développement social ainsi qu'à répondre aux aspirations des populations qui sont à risque ou qui pourraient l'être.<br><br>Pour atteindre ces objectifs, on s'appuiera sur un cadre d'analyse et de responsabilisation, en partenariat avec le secteur bénévole. |
| Résultats attendus | Résultats qualitatifs dans les domaines suivants :<br>• recherche accrue, dans une perspective nationale, sur les principaux enjeux, modèles et pratiques ayant trait au développement social;<br>• accroissement du potentiel des organismes bénévoles;<br>• augmentation des chances, pour les Canadiens, de participer à la vie communautaire grâce aux organismes bénévoles;<br>• augmentation des services à la communauté et diminution des obstacles pour les Canadiens présentant des handicaps intellectuels et/ou physiques. |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | Décembre 2002[b] |
| → Évaluation complétée | Aucune à ce jour |
| → Évaluation prévue | 2001-2002 : Évaluation[c] |

a. Comprend tous les programmes qui utilisent les modalités du Programme de partenariats pour le développement social : Initiative du secteur bénévole, une part des initiatives de Visions de la garde d'enfants ainsi que le programme lui-même.

b. Les modalités du programme seront révisées par le Secrétariat du Conseil du Trésor en 2002-2003.

c. On prévoit compléter l'évaluation du programme de Visions de la garde d'enfants en 2001-2002.

## FICHE TECHNIQUE N° 3 : FONDS D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PRÉVUS 2002-2003 : 23,8 M$)

| | |
|---|---|
| Objectifs | Aider les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à le conserver ou devenir travailleur autonome, et augmenter ainsi leur participation à l'activité économique et leur indépendance financière.<br><br>La concrétisation de cet objectif sera le fruit d'un travail de partenariat avec les organismes non gouvernementaux représentant les personnes handicapées, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et de l'adoption d'approches innovatrices qui font appel aux meilleures pratiques pour favoriser l'intégration économique des personnes handicapées. |
| Résultats attendus | Environ 5 000 personnes handicapées recevront de l'aide chaque année et, de ce nombre, 2 000 trouveront un emploi. |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | 31 mars 2003 |
| → Évaluations complétées | 1998 : Évaluation formative<br>2001 : Évaluation sommative |
| → Évaluation prévue | 2004 : Évaluation sommative |

## FICHE TECHNIQUE N° 4 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (SDRHA) (PRÉVUS 2002-2003 : 236,3 M$)

| | |
|---|---|
| Objectifs | Aider les organismes autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des programmes relatifs au marché du travail, aux jeunes et à la garde d'enfants qui répondent aux besoins locaux et régionaux des Autochtones.<br><br>Ce Programme :<br>a) aidera les gens à se préparer en vue d'obtenir et de garder un emploi, ce qui entraînera des économies dans les programmes de soutien du revenu;<br>b) aidera les jeunes autochtones (une personne normalement âgée de 15 à 30 ans) à se préparer pour le marché du travail, à trouver et à conserver un emploi et à réussir la transition vers le marché du travail, ce qui entraînera une hausse de l'emploi;<br>c) augmentera la fourniture de services de garde d'enfants de qualité au sein des communautés inuites et des Premières nations, ce qui entraînera une hausse de l'offre de services distincts et divers dans ces collectivités, à un niveau comparable à celui qu'on offre à l'ensemble de la population. |
| Résultats attendus[a] | Au total, 30 000 clients autochtones ont reçu de l'aide; de ce nombre, 12 000 ont trouvé un emploi et l'ont conservé ou sont devenus travailleurs autonomes. |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | 31 mars 2004 |
| → Évaluation complétée | Aucune à ce jour |
| → Évaluations prévues | 2001-2002 et 2002-2003 (Rapport d'évaluation prévu pour août 2002) :<br>• Données administratives illustrant la stratégie.<br>• Études de cas communautaires évaluant l'incidence de la SDRHA et comprenant des sondages de suivi de la clientèle, analysant les revenus, la durée des emplois, l'utilisation des compétences et le positionnement de ces résultats dans le contexte de la collectivité.<br>• Évaluation de la Stratégie de partenariat, de la gestion horizontale et des aspects liés à l'intégration du programme.<br><br>L'évaluation finale devrait être complétée en mars 2004 et comprendra les bases du bilan principal avec des recherches réduites sur les expériences. |

a. Les résultats se fondent sur le financement total affecté au programme et provenant du Trésor ainsi que de la partie II de l'assurance-emploi. Les résultats exclusivement liés au Trésor ne sont pas disponibles.

## FICHE TECHNIQUE N° 5 : INITIATIVES EMPLOI JEUNESSE (PRÉVUS 2002-2003 : 257,0 M$)

| | | |
|---|---|---|
| Objectif | Aider les jeunes à se préparer au marché du travail, à obtenir et conserver un emploi et à réussir leur entrée sur le marché du travail, ce qui devrait entraîner un relèvement du taux d'emploi. | |
| Résultats attendus | Aider 65 000 jeunes à acquérir une expérience de travail. Parmi eux, 11 000 trouveront sans doute un emploi et 47 000 devraient retourner aux études.<br>Parmi ceux qui retourneront aux études, nous prévoyons que 45 000 seront des étudiants qui auront obtenu un emploi d'été et que 2 000 participeront aux programmes de Service jeunesse Canada et de Jeunes stagiaires Canada.<br>D'autres activités seront axées sur les jeunes en situation de risque afin d'améliorer leur participation future au marché du travail. Elles comprennent le calcul du nombre de plans d'action personnels mis de l'avant et du nombre de plans réalisés. L'exercice 2002-2003 servira de point de repère en ce qui concerne les plans d'action lancés et réalisés. | |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | | |
| ➝ Date de renouvellement | 31 mars 2005 | |
| ➝ Évaluations complétées | 1997 : | Bilan du projet Placement carrière-été |
| | 1998-1999 : | Bilan du Service jeunesse Canada |
| | | Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative du programme Jeunes stagiaires Canada et autres initiatives du programme Jeunesse de DRHC |
| | | Évaluation interministérielle de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) |
| | 2000-2001 : | Évaluation de Service jeunesse Canada (étude longitudinale) |
| | | Bilan du programme Jeunes stagiaires Canada de DRHC dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse |
| | | Phase I de l'évaluation interministérielle de la SEJ |
| | 2001-2002 : | Phases II et III de l'évaluation du programme Jeunes stagiaires Canada |
| | | Phase II de l'évaluation interministérielle de la SEJ (fusionne la SEJ avec les autres programmes fédéraux à l'intention de la jeunesse) |
| ➝ Évaluation prévue | Aucune à ce jour | |

## FICHE TECHNIQUE N° 6 : AIDE FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE À L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES (AEPH) (PRÉVUS 2002-2003 : 192,0 M$)

| | |
|---|---|
| Objectif | L'initiative vise à financer différentes mesures provinciales et territoriales qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer à un emploi, à trouver un emploi et à le garder. |
| Résultats attendus | Le principal engagement consiste à aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi et à le conserver. L'AEPH met l'accent sur la responsabilité. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont élaboré ensemble les indicateurs de résultats.<br><br>Les résultats seront connus dans le rapport national d'AEPH qui sera rendu public au printemps 2002. |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | 1er avril 2003 |
| → Évaluations complétées | 1999-2000 : Évaluation de la capacité<br>2001-2002 : Études bilatérales |
| → Évaluation prévue | 2001-2002 : Pratiques prometteuses |

## FICHE TECHNIQUE N° 7 : LES SANS-ABRI (INITIATIVES DE PARTENARIATS EN ACTION COMMUNAUTAIRE); JEUNES (SANS-ABRI); STRATÉGIE POUR LES AUTOCHTONES EN MILIEU URBAIN (SANS-ABRI) (PRÉVUS 2002-2003 : 142,4 M$)

| | |
|---|---|
| Objectifs | (1) Veiller à ce que personne ne se retrouve à la rue malgré lui, en s'assurant de la disponibilité d'un nombre suffisant de refuges et de structures d'entraide adéquates.<br>(2) Réduire fortement le nombre de personnes qui ont besoin d'un refuge, d'une maison de transition ou d'un logement supervisé (en offrant, par exemple, des services de santé, des logements à prix modique, des centres de transition, des interventions précoces et des mesures de prévention).<br>(3) Aider les sans-abri à devenir autosuffisants lorsque possible.<br>(4) Aider les collectivités à renforcer leur capacité de répondre aux besoins de leur population de sans-abri.<br>(5) Améliorer les situations sociale et financière des sans-abri, de même que leur état de santé. |
| Résultats attendus | • Partenariats et réseaux nouveaux ou renforcés<br>• Meilleur partage des leçons apprises et plus grande connaissance du processus de planification et des projets<br>• Aptitudes et connaissances nouvelles ou améliorées au sein des structures<br>• Évaluation nouvelle ou améliorée des besoins et des lacunes à l'échelle locale<br>• Élaboration de plans communautaires sur l'évaluation des besoins, le ciblage des lacunes et l'établissement de priorités<br>• Projets portant sur les priorités (incluant les besoins urgents)<br>• Projets de recherche portant sur des questions locales |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | Le programme prendra fin le 31 mars 2003. |
| → Vérification complétée | Année financière 2000-2001 : Examen de la mise en œuvre : Initiatives de partenariats en action communautaire |
| → Vérification prévue | Année financière 2002-2003 : Vérification de la conformité |
| → Évaluations complétées | • Rapport sur des études de cas pour les jeunes sans-abri (2001-2002)<br>• Évaluation des éléments de l'Initiative nationale pour les sans-abri de DRHC pour l'année financière 2001-2002<br>• Cumul du Rapport d'évaluation de l'Initiative nationale pour les sans-abri pour l'année financière 2001-2002 |
| → Évaluation prévue | Auto-évaluations communautaires des Initiatives de partenariats en action communautaire |

## FICHE TECHNIQUE N° 8 : PROJETS PILOTES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS (PRÉVUS 2002-2003 : 9,1 M$)

| | |
|---|---|
| Objectifs | Appuyer des projets pilotes innovateurs visant la réintégration de travailleurs âgés déplacés dans un emploi durable ou le maintien en poste des travailleurs âgés menacés de déplacement.<br><br>Cet objectif est conforme aux priorités d'investissement dans les ressources humaines de DRHC visant à aider les clients ayant des besoins particuliers du marché du travail et leurs enjeux, à élargir les partenariats visant les programmes inclusifs et améliorants et concentrés sur la prévention. |
| Résultats attendus | Ces projets permettront aux deux paliers de gouvernement de mieux comprendre ce qui fonctionne pour ce groupe et comment DRHC entend coopérer avec lui en élaborant des politiques et des programmes pour les travailleurs âgés. |
| Jalons vers l'atteinte des objectifs : | |
| → Date de renouvellement | Le programme prendra fin le 31 mars 2003. |
| → Vérification complétée | Les projets pilotes concernant les personnes âgées sont à l'étape de l'élaboration. Aucune vérification n'a été complétée. |
| → Vérification prévue | Une vérification aura lieu à la fin de chaque entente. |

# Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2002-2003

## Contexte

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) oblige le gouvernement du Canada à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi susceptibles d'aider, de manière plus efficace, les chômeurs canadiens à retourner sur le marché du travail. Ces programmes portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Conformément à l'offre qu'a faite le gouvernement du Canada en 1996, de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec neuf provinces et les trois territoires. Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Développement des ressources humaines Canada (DRHC) assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de l'élaboration des PEMS, tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever du Ministère qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec la province de Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique, qui est une forme de cogestion, a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse. De plus, DRHC assure unilatéralement la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.
- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Outre les PEMS et autres programmes semblables, offerts à l'échelle locale ou régionale, DRHC soutient dans chaque province, aux termes des PEMS, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale.

## Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** – Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.

- **Aide au travail indépendant** – Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage d'une entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** – Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.
- **Suppléments de rémunération ciblés** – Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.
- **Développement des compétences** – Pour offrir une aide directe aux particuliers afin qu'ils acquièrent des compétences de nature générale ou spécialisée. Dans certains cas, les provinces ou les territoires, ou encore les établissements d'enseignement financés par ces derniers, reçoivent des contributions pour payer les coûts qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.

Il importe de noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées ci-dessus, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'est pas encore en application. Des projets pilotes ont été menés pour en évaluer l'efficacité, mais DRHC n'a pas encore choisi de modèle réalisable.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ce sont les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois dernières années ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années).

La partie II de la Loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

- **Services d'aide à l'emploi** – Pour aider des organismes à fournir des services d'emplois aux chômeurs.
- **Partenariats du marché du travail** – Pour inciter et soutenir les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs.
- **Recherche et innovation** – Pour trouver de meilleures façons d'aider les personnes à se préparer à occuper un emploi ou à le conserver, et à participer activement au marché du travail.

# Données financières

**PLAN DE L'ASSURANCE-EMPLOI DE 2002-2003**

| (en millions de dollars) | Base | Réinvestissement | Total du Plan |
|---|---|---|---|
| Terre-Neuve-et-Labrador | 56,3 | 73,1 | 129,4 |
| Nouvelle-Écosse | 50,4 | 30,3 | 80,8 |
| Nouveau-Brunswick | 49,1 | 42,1 | 91,2 |
| Île-du-Prince-Édouard | 15,6 | 10,0 | 25,6 |
| Québec | 349,2 | 248,1 | 597,3 |
| Ontario | 342,1 | 184,1 | 526,2 |
| Manitoba | 38,7 | 10,2 | 49,0 |
| Saskatchewan | 29,1 | 9,9 | 38,9 |
| Alberta | 76,2 | 35,9 | 112,1 |
| Territoires du Nord-Ouest | 2,1 | 1,6 | 3,7 |
| Nunavut | 1,4 | 1,0 | 2,3 |
| Colombie-Britannique | 137,7 | 151,7 | 289,5 |
| Yukon | 2,1 | 2,0 | 4,1 |
| | 1 150,0 | 800,0 | 1 950,0 |
| Responsabilités pancanadiennes[a] | 237,2 | 0,0 | 237,2 |
| Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien | 1 387,2 | 800,0 | 2 187,2 |

a. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 M$ des fonds convertis en coûts d'opération pour DRHC.

Pour l'année 2002-2003, le pouvoir de dépenser correspondant à la partie II de l'assurance-emploi totalisant 2,2 milliards de dollars correspond à 0,6 % du total prévu des gains assurables qui est de 363,985 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 2,912 milliards de dollars.

Une partie des économies de prestations de revenu de la partie I, résultant de la réforme de l'assurance-emploi, est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens ainsi qu'à les aider à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 M$ en 2000-2001.

# Résultats prévus

On prévoit que 266 000 prestataires actifs et environ 90 000 anciens prestataires recevront de l'aide en 2002-2003. Ces cibles peuvent changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

Le Ministère surveillera soigneusement les répercussions des Prestations d'emploi et mesures de soutien sur les particuliers et les collectivités, le rendement de l'économie et des marchés du travail, la façon dont les travailleurs, les employeurs, les industries et les collectivités sont touchées ainsi que leur faculté d'adaptation.

On a établi un cadre de responsabilisation qui respecte la responsabilité légale du ministre du Développement des ressources humaines en ce qui concerne le Compte d'assurance-emploi. Des indicateurs clés mesureront les résultats des PEMS à court et à long terme.

| PEMS (ACTIVITÉS DE LA PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI) | | | |
|---|---|---|---|
| | **Clients ayant un emploi / travail indépendant** | **Prestations non payées** | **Prestataires actifs recevant de l'aide** |
| Résultats ciblés 2000-2001 | 210 584 | 719,9 M$ | 299 200 |
| Résultats réels 2000-2001 | 206 004 | 730,4 M$ | 286 184 |
| Résultats ciblés 2001-2002 | 214 314 | 733,4 M$ | 308 762 |
| Résultats prévus 2001-2002 | 175 000[1] | 725,0 M$[2] | 270 000[3] |
| Résultats ciblés 2002-2003 | 171 000 | 700,0 M$ | 266 000 |

Nota :

a. Les résultats ciblés pour 2000-2001 et 2001-2002 représentent le total des cibles fournies par les régions, les provinces et les territoires. Ces cibles ne correspondent pas nécessairement à celles qui ont été publiées dans la partie II du Plan de dépenses de l'AE pour 2001-2002 en raison des révisions fournies après décembre 2000. Les résultats ciblés pour 2002-2003 sont des prévisions nationales fondées sur des données historiques, des révisions aux politiques prévues, les conditions prévues du marché du travail et les niveaux de financement. Il faut noter que ces cibles ne comprennent pas les résultats qui peuvent être obtenus grâce à l'utilisation des produits électroniques de libre-service par les clients de l'AE. (Avant 2000-2001, les résultats ciblés reflétaient les repères établis à partir d'une analyse des utilisations de l'assurance-chômage à des fins productives).

b. Les résultats prévus pour 2001-2002 sont fondés sur une analyse des données historiques et cumulatives, en date du 30 septembre 2001.

c. Le nombre de clients employés et les prestations impayées pour 2000-2001 comprennent les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches (MARP), mais non les PEMS pour les Autochtones. Les résultats ciblés de 2000-2001 concernant les prestataires dont la demande est active et qui reçoivent de l'aide représentent seulement les PEMS régulières, mais les résultats réels comprennent les MARP et les PEMS pour les Autochtones. Les autres données ne comprennent pas les programmes pour les MARP et les Autochtones, financés à partir du Compte de la partie II de l'AE.

Écarts dans les résultats :

1. Les résultats prévus concernant les clients employés reflètent une diminution de 13 % de leur nombre réel, en date du 30 septembre 2001, par rapport à la période correspondante en 2000-2001. Cette diminution devrait se poursuivre pour plusieurs raisons : résultats inférieurs à cause du plus petit nombre de clients reportés depuis 2000-2001, diminution des nouvelles activités liées à la réduction des dépenses et au ralentissement économique depuis les événements survenus après le 11 septembre. Le nombre d'anciens prestataires qui se sont trouvé un emploi au cours des deux premiers trimestres de 2001-2002 a diminué de façon importante.
2. Les prestations impayées au 30 septembre 2001 équivalent au résultat pour la même période en 2000-2001, tout comme le nombre de prestataires actifs qui retournent au travail.
3. La diminution des dépenses qui se poursuivra en 2001-2002 aura des répercussions sur le nombre de clients servis.

Des 13 évaluations formatives prévues, 12 sont terminées. Une évaluation formative de l'EDMT du Nunavut est prévue en 2002-2003. Les évaluations sommatives des EDMT, qui fourniront des données fiables et valides sur les effets et l'efficacité du programme, sont en cours dans trois provinces : la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec (au Québec, la province procède à l'évaluation, en consultation avec DRHC). En 2002-2003, des évaluations sommatives approfondies et complètes débuteront dans six autres provinces, dans le but de terminer les rapports d'évaluation d'ici la fin de l'exercice ou en 2003-2004.

En plus du travail entrepris pour évaluer les EDMT selon une perspective plus vaste, DRHC entamera des projets pilotes fédéraux-provinciaux conjoints pour tester la faisabilité d'utiliser des données opérationnelles pour suivre l'efficacité des PEMS sur une base continue, et produire des rapports à cet effet. Le projet pilote de l'indicateur à moyen terme (IMT) permettra d'éprouver une méthode de suivi des progrès des participants à moyen terme (jusqu'à trois ans). Des accords ont été conclus avec la Colombie-Britannique et l'Alberta pour mettre l'IMT à l'essai cette année et l'on s'attend à conclure sous peu un accord avec la Nouvelle-Écosse. Les projets pilotes appuient l'engagement du Ministère à suivre l'efficacité des programmes des PEMS offerts dans le cadre des EDMT et à en rapporter les résultats de la façon la plus exhaustive possible.

# Exemples d'indicateurs principaux par objectif stratégique

| **Objectif stratégique :** | **Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants** |
|---|---|

- Pourcentage d'appels auxquels répond un agent de prestation des services dans un délai de trois minutes
- Nombre moyen de jours ouvrables pour traiter les demandes de prestations de Sécurité de la vieillesse
- Nombre moyen de jours ouvrables pour traiter les demandes de prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) à l'exclusion des prestations d'invalidité
- Nombre moyen de jours ouvrables pour traiter les demandes initiales de prestations d'invalidité du RPC
- Nombre moyen de jours pour traiter un premier niveau d'appel (RPC – Invalidité)
- Nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité avec qui un contact de suivi a été établi
- Nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité cherchant à retourner au travail

| **Objectif stratégique :** | **Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité** |
|---|---|

- Pourcentage de premières prestations émises aussitôt que légalement possible (dans les 28 jours suivant le début de la période de prestations d'une personne)
- Taux d'erreur dans le paiement des prestations d'assurance-emploi (AE)
- Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'AE et aux mesures de dissuasion et de prévention (valeur en dollars)
- Pourcentage d'appels auxquels répond un agent de prestation des services dans un délai de trois minutes
- Pourcentage d'appels prévus pour audition dans les 30 jours suivant la date de dépôt d'un appel relatif à l'AE
- Nombre de clients trouvant un emploi ou devenant travailleurs autonomes à la suite d'interventions dans le cadre du programme
- Prestations non payées (partie I de l'AE) parce que le bénéficiaire a trouvé un emploi par l'entremise des Prestations d'emploi et mesures de soutien en vertu de la partie II de l'AE
- Nombre de jeunes et de clients autochtones reprenant leurs études à la suite à d'interventions effectuées dans le cadre du programme
- Nombre de Canadiens ayant accès à des occasions d'apprentissage grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants et aux programmes de la Subvention canadienne pour l'épargne-études
- Pourcentage de Canadiens âgés de 0 à 17 ans qui bénéficient du Régime enregistré d'épargne-études
- Pourcentage de la population ayant fait des études post-secondaires qui rembourse encore un prêt étudiant
- Pourcentage de jeunes âgés de 18 à 24 ans qui entreprennent des études post-secondaires
- Pourcentage des communautés de l'Initiative de partenariat en action communautaire (IPAC) ayant un plan approuvé
- Pourcentage des communautés IPAC ayant des comités consultatifs comprenant des fournisseurs de services et d'autres représentants locaux
- Budget et dollars dépensés pour l'IPAC, les jeunes et les Autochtones sans abri

| **Objectif stratégique :** | **Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif** |
|---|---|

- Pourcentage de plaintes de congédiement injuste réglées par des inspecteurs en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*
- Pourcentage de situations de non-conformité en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (à l'exception des situations de danger), réglées de plein gré par l'acceptation d'une promesse de conformité volontaire
- Pourcentage de différends liés à la négociation collective réglés en vertu de la partie I du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail
- Taux de fréquence des accidents invalidants

| **Objectif stratégique :** | **Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces** |
|---|---|

- Total des montants recouvrés – assurance-emploi et programmes d'emploi
- Total des montants recouvrés – Programme canadien de prêts aux étudiants
- Total des montants recouvrés – comptes inactifs du RPC
- Disponibilité des voies automatisées de prestation de services de DRHC pour les Canadiens
- La production opportune des fichiers de paiements à l'appui de tous les paiements versés par DRHC aux Canadiens
- Taux de départ des employés nommés pour une période indéterminée
- Représentation des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées

# Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été modifié. Les mesures de financement à risques partagés, que nous avions établies avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, ont été remplacées par un plan de financement direct des prêts aux étudiants[20].

Cela signifie que nous avons dû repenser les processus d'application mis en œuvre afin de financer directement les prêts aux étudiants. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants et deux fournisseurs de services administrent ces prêts en vertu de contrats.

Nous avons également élaboré des mesures temporaires afin d'assurer la prestation ininterrompue de l'aide financière fédérale aux étudiants d'ici la mise en œuvre complète du programme de prêts directs. Ainsi avons-nous conclu des ententes provisoires avec les institutions prêteuses administrant des prêts à risques partagés afin qu'elles déboursent au nom du gouvernement le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces ententes ont pris fin le 28 février 2001.

## Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les dépenses figurant dans les tableaux financiers sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants.*

## Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés en conformité des conventions comptables et des concepts généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

## Conventions comptables particulières

### ➢ Revenus

Le PCPE possède deux sources de revenus : les intérêts gagnés sur les prêts directs, et les sommes récupérées sur les prêts garantis et les prêts directs. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités

[20] Pour de plus amples renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/

au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont démontrés séparément dans les états financiers de Développement des ressources humaines Canada et du gouvernement.

- Intérêts gagnés sur les prêts directs – Les étudiants emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement; les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés.
- Sommes récupérées sur les prêts directs – Les sommes indiquées dans les tableaux financiers représentent le capital et l'intérêt récupérés sur ces prêts directs.
- Sommes récupérées sur les prêts garantis – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés tous les prêts en souffrance consentis avant le 1er août 1995 (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé en totalité, après quoi DRHC tente de récupérer ces montants). Les sommes indiquées dans les tableaux financiers représentent le capital et l'intérêt récupérés sur ces prêts garantis non remboursés.

## ➢ Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études améliorent l'accès à l'éducation postsecondaire. Quatre programmes viennent en aide : 1) aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 5 000 $ par année); 2) aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 $ par année); 3) aux étudiants à temps partiel dans le besoin, pour leurs frais d'études (jusqu'à 1 200 $ par année), et 4) aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 $ par année pendant un maximum de trois ans).

## ➢ Frais d'intérêts liés aux emprunts

Le capital requis pour émettre des prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE au titre des prêts directs.

## ➢ Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à une agence privée dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts garantis versés avant le 31 juillet 1995, qui sont présentement en souffrance et que le gouvernement a remboursé au prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés au Ministère parce qu'ils n'étaient pas remboursés. Selon les pratiques comptables de Développement des ressources humaines Canada, les frais de recouvrement sont imputés à un compte central du Ministère et ne figurent pas parmi les autres dépenses du PCPE.

## ➢ Ententes provisoires

Comme nous le mentionnons en introduction, des mesures temporaires concernant les institutions prêteuses administrant des prêts à risques partagés ont été conclues afin qu'elles déboursent, au nom du gouvernement, le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces ententes ont pris fin le 28 février 2001, date à laquelle le gouvernement a remboursé aux prêteurs 85 % du capital qu'ils ont avancé au cours de la période de transition. L'autre 15 % sera remboursé aux institutions prêteuses après une vérification complète de la documentation. Ce remboursement pourrait comporter certains redressements. Les ententes prévoyaient aussi une rémunération sous forme de frais de transaction ainsi que le paiement d'intérêts sur les sommes avancées pour le compte du gouvernement. Par ailleurs, un contrat a été conclu avec Postes Canada pour la livraison des prêts directs pour études à temps partiel. Les postes appelés Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) et Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) indiquent le coût de ces ententes provisoires.

- Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) – Cette dépense représente les frais d'intérêts, calculés au taux préférentiel, payés mensuellement aux institutions prêteuses par le PCPE sur les avances non remboursées de prêts directs pour études à temps plein.
- Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) – Cette dépense représente les frais de transaction payés par le PCPE durant la période de transition pour chaque prêt d'études à temps plein consenti par l'institution prêteuse participante. Ces frais de transition incluent également les sommes versées à Postes Canada pour chacun des prêts pour études à temps partiel effectués au cours de la période. Le coût est calculé en fonction des certificats d'admissibilité négociés par l'étudiant.

## ➢ Coûts des fournisseurs de services

Depuis le 1er mars 2001, dans le cadre du programme de prêts directs, le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études et leur remboursement une fois les études terminées. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus à l'entente.

## ➢ Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés (normalement la valeur des prêts consentis aux étudiants) et était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

## ➢ Reprise

Selon les dispositions des contrats conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achète du prêteur les prêts étudiants non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés à l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question.

## ➢ Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec les provinces participantes et avec le Yukon des ententes visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérents au programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des frais d'administration.

## ➢ Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient, et pour les prêts négociés avant le 1er août 1993, durant six mois après la fin de leurs études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants. Dans le cadre du nouveau programme, il renonce à tout intérêt sur les prêts tant que l'emprunteur poursuit ses études. En raison de ce changement, aucun poste de bonification d'intérêts n'apparaît pour les prêts directs dans les tableaux financiers.

## ➢ Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en défaut de paiement du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, on ne calcule pas les intérêts courus si l'emprunteur bénéficie d'une exemption d'intérêts.

## ➢ Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de Réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec de sérieuses difficultés financières. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux étudiants admissibles. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Pour les années précédant l'année financière 2000-2001, les dépenses et les prévisions de la réduction de la dette en cours de remboursement se trouvaient sous la mention « Exemption d'intérêts ». Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt. Étant donné qu'un étudiant emprunteur doit avoir épuisé l'exemption d'intérêts (cinq ans) pour être admissible à la RDR, on retrouve dans les tableaux financiers ci-joints les montants qui correspondent aux prêts antérieurs au 1er août 2000.

### ➢ Réclamations payées et remises de prêts

Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés tout prêt d'études non remboursé (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé dans sa totalité, après quoi DRHC tente de récupérer ces montants). Les ententes à risques partagés permettaient aux prêts émis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 d'être garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

### ➢ Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus (PCGR) exigent que soit établie une provision entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette provision doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Le poste de dépense est calculé en pourcentage de la valeur des prêts consentis au cours d'une année, d'après les données antérieures. La provision n'est rattachée qu'au portefeuille des prêts directs. Ce poste de dépense est intégré aux opérations de financement global du ministère des Finances. Le montant présenté ici correspond au coût qui est attribué au PCPE.

### ➢ Paiements compensatoires aux provinces non participantes

Les paiements aux provinces non participantes sont des montants transférés aux provinces et aux territoires qui choisissent de ne pas participer au PCPE. En retour, ces administrations ont droit à des montants compensatoires qui les aident à payer le fonctionnement d'un programme similaire.

## Engagements

Au 31 mars 2002, les engagements du Ministère pour les marchés conclus avec des fournisseurs de services totaliseront 147 M$ pour les années 2002-2003 et 2003-2004.

## TABLEAU 1 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PROGRAMMES COMBINÉS

| (en millions de dollars) | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Revenus** | | | | | |
| Intérêts gagnés sur les prêts directs | 0,0 | 0,3 | 5,7 | 19,8 | 25,4 |
| Sommes récupérées sur les prêts garantis | 154,5 | 125,7 | 120,0 | 120,0 | 116,8 |
| **Total des revenus** | **154,5** | **126,0** | **125,7** | **139,8** | **142,2** |
| **Dépenses** | | | | | |
| *Paiements de transfert* | | | | | |
| Subventions canadiennes pour études[a] | 103,0 | 56,6 | 78,0 | 120,1 | 120,1 |
| **Total des paiements de transfert** | **103,0** | **56,6** | **78,0** | **120,1** | **120,1** |
| *Administration des prêts* | | | | | |
| Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A et B)[b] | 0,0 | 0,2 | 149,2 | 253,1 | 362,2 |
| Frais de recouvrement | 19,3 | 16,8 | 14,2 | 15,9 | 17,9 |
| Ententes provisoires | | | | | |
| Frais d'intérêts versés aux institutions financières | 0,0 | 41,5 | 13,0 | 0,0 | 0,0 |
| Frais de transactions versés aux institutions financières | 0,0 | 25,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Coûts des fournisseurs de services | 0,0 | 1,3 | 36,1 | 64,0 | 82,0 |
| Prime de risque | 81,8 | 88,1 | 57,6 | 39,0 | 22,0 |
| Reprise | 1,6 | 2,1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| Frais d'administration des provinces et territoires | 9,1 | 9,6 | 14,9 | 16,9 | 21,7 |
| **Total des frais d'administration des prêts** | **111,7** | **185,3** | **286,8** | **390,7** | **507,6** |
| *Coût de l'aide gouvernementale* | | | | | |
| *Avantages consentis aux étudiants* | | | | | |
| Bonification d'intérêts pendant les études | 204,0 | 180,5 | 94,5 | 39,9 | 9,0 |
| Exemption d'intérêts | 82,6 | 107,4 | 104,3 | 89,1 | 68,9 |
| Réduction de la dette en cours de remboursement | 0,6 | 2,0 | 34,0 | 44,0 | 44,0 |
| Réclamations payées | 80,0 | 72,2 | 64,6 | 27,5 | 15,1 |
| Créances irrécouvrables[b et c] | 0,0 | 206,7 | 200,6 | 212,7 | 259,7 |
| **Total du coût de l'aide gouvernementale** | **367,2** | **568,8** | **498,0** | **413,1** | **396,7** |
| **Total des dépenses** | **581,9** | **810,7** | **862,8** | **923,9** | **1 024,3** |
| **Résultats d'exploitation législatifs nets** | **427,4** | **684,7** | **737,1** | **784,1** | **882,1** |
| Paiements aux provinces non participantes | 126,1 | 138,9 | 195,6 | 191,9 | 199,1 |
| **Résultats législatifs finaux d'exploitation** | **553,4** | **823,6** | **932,7** | **976,0** | **1 081,2** |

a. Pour l'exercice 2001-2002, une partie des sommes inutilisées durant les années précédentes (42 M$) a permis de réduire les dépenses prévues de 120,1 à 78 M$.

b. Ces dépenses sont reliées aux prêts canadiens d'études directs, mais sont payées par le ministère des Finances.

c. Cela représente les provisions pour les créances irrécouvrables, la réduction de la dette en cours de remboursement et l'exemption d'intérêt, comme l'exige la comptabilité d'exercice.

## TABLEAU 2 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS GARANTIS ET À RISQUES PARTAGÉS SEULEMENT

| | Réel | | Prévision | Dépenses prévues | |
|---|---|---|---|---|---|
| (en millions de dollars) | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 |
| **Revenus** | | | | | |
| Sommes récupérées sur les prêts garantis | 154,5 | 125,7 | 120,0 | 120,0 | 116,8 |
| **Total des revenus** | **154,5** | **125,7** | **120,0** | **120,0** | **116,8** |
| **Dépenses** | | | | | |
| *Paiements de transfert* | | | | | |
| Subventions canadiennes pour études | 103,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| **Total des paiements de transfert** | **103,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** |
| *Administration des prêts* | | | | | |
| Frais de recouvrement | 19,3 | 16,8 | 14,2 | 14,7 | 14,9 |
| Prime de risque | 81,8 | 88,1 | 57,6 | 39,0 | 22,0 |
| Reprise | 1,6 | 2,1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| Frais d'administration des provinces et territoires | 9,1 | 9,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| **Total des frais d'administration des prêts** | **111,7** | **116,6** | **73,6** | **55,5** | **38,7** |
| *Coût de l'aide gouvernementale* | | | | | |
| *Avantages consentis aux étudiants* | | | | | |
| Bonification d'intérêts pendant les études | 204,0 | 180,5 | 94,5 | 39,9 | 9,0 |
| Exemption d'intérêts | 82,6 | 107,4 | 101,3 | 79,5 | 52,4 |
| Réduction de la dette en cours de remboursement | 0,6 | 2,0 | 34,0 | 44,0 | 44,0 |
| Réclamations payées | 80,0 | 72,2 | 64,6 | 27,5 | 15,1 |
| **Total du coût de l'aide gouvernementale** | **367,2** | **362,1** | **294,4** | **190,9** | **120,5** |
| **Total des dépenses** | **581,9** | **478,7** | **368,0** | **246,4** | **159,2** |
| **Résultats d'exploitation législatifs nets** | **427,4** | **353,0** | **248,0** | **126,4** | **42,4** |
| Paiements aux provinces non participantes | 126,1 | 138,9 | 110,7 | 76,8 | 49,8 |
| **Résultats législatifs finaux d'exploitation** | **553,4** | **491,9** | **358,7** | **203,2** | **92,2** |

## TABLEAU 3 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS DIRECTS SEULEMENT

| (en millions de dollars) | Réel 1999-2000 | Réel 2000-2001 | Prévision 2001-2002 | Dépenses prévues 2002-2003 | Dépenses prévues 2003-2004 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Revenus** | | | | | |
| Intérêts gagnés sur les prêts | 0,0 | 0,3 | 5,7 | 19,8 | 25,4 |
| **Total des revenus** | **0,0** | **0,3** | **5,7** | **19,8** | **25,4** |
| **Dépenses** | | | | | |
| *Paiements de transfert* | | | | | |
| Subventions canadiennes pour études[a] | 0,0 | 56,6 | 78,0 | 120,1 | 120,1 |
| **Total des paiements de transfert** | **0,0** | **56,6** | **78,0** | **120,1** | **120,1** |
| *Administration des prêts* | | | | | |
| Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A et B)[b] | 0,0 | 0,2 | 149,2 | 253,1 | 362,2 |
| Frais de recouvrement | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,2 | 3,0 |
| Ententes provisoires | | | | | |
| Frais d'intérêts versés aux institutions financières | 0,0 | 41,5 | 13,0 | 0,0 | 0,0 |
| Frais de transactions versés aux institutions financière | 0,0 | 25,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Coûts des fournisseurs de services | 0,0 | 1,3 | 36,1 | 64,0 | 82,0 |
| Frais d'administration des provinces et territoires | 0,0 | 0,0 | 14,9 | 16,9 | 21,7 |
| **Total des frais d'administration des prêts** | **0,0** | **68,7** | **213,2** | **335,2** | **468,9** |
| *Coût de l'aide gouvernementale* | | | | | |
| *Avantages consentis aux étudiants* | | | | | |
| Exemption d'intérêts | 0,0 | 0,0 | 3,0 | 9,6 | 16,5 |
| Créances irrécouvrables[b et c] | 0,0 | 206,7 | 200,6 | 212,7 | 259,7 |
| **Total du coût de l'aide gouvernementale** | **0,0** | **206,7** | **203,6** | **222,2** | **276,2** |
| **Total des dépenses** | **0,0** | **332,0** | **494,8** | **677,5** | **865,1** |
| **Résultats d'exploitation législatifs nets** | **0,0** | **331,7** | **489,1** | **657,7** | **839,7** |
| Paiements aux provinces non participantes | 0,0 | 0,0 | 84,9 | 115,1 | 149,3 |
| **Résultats législatifs finaux d'exploitation** | **0,0** | **331,7** | **574,0** | **772,8** | **989,0** |

a. Pour l'exercice 2001-2002, une partie des sommes inutilisées durant les années précédentes (42 M$) a permis de réduire les dépenses prévues de 120,1 à 78 M$.

b. Ces dépenses sont reliées aux prêts canadiens d'études directs, mais sont payées par le ministère des Finances.

c. Cela représente les provisions pour les créances irrécouvrables, la réduction de la dette en cours de remboursement et l'exemption d'intérêt, comme l'exige la comptabilité d'exercice.

# Initiatives réglementaires

## Sécurité du revenu

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Des modifications au *Régime de pensions du Canada* (RPC) pourraient être nécessaires à la lumière de l'examen triennal. | Puisqu'on ne connaît pas encore les modifications à venir, leurs répercussions probables demeurent incertaines. |
| D'autres modifications au RPC, signalées par le Ministère, pourraient également être nécessaires, y compris, par exemple, une modification permettant la suppression d'une inscription au registre des gains avec le consentement du client et ce, après la période limite de quatre ans. | Si elle est approuvée, cette modification aurait une incidence sur les cotisants au RPC et donnerait plus de latitude pour modifier une inscription inexacte après quatre ans. |
| La législation actuelle ne permet pas le retrait d'une demande de Sécurité de la vieillesse (SV). Dans le cas des migrants, l'autorisation du retrait d'une demande de SV avant son approbation leur serait très avantageuse financièrement et par conséquent augmenterait leurs droits de SV. | Cette modification serait avantageuse pour les migrants car elle leur donnerait l'occasion de continuer à accumuler des années de résidence aux fins du calcul de la pension. |
| Enfin, nous prévoyons apporter des modifications d'ordre technique aux règlements du RPC et de la SV en ce qui a trait à la modernisation des services. | Ces modifications possibles aux règlements favoriseraient une administration plus efficace du programme. |

## Prestations de revenu d'assurance-emploi (AE)

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Règlement pour imposer des intérêts. | En 1997, la Commission de l'assurance-emploi a approuvé une ébauche de règlement et de conception de programme visant à instaurer l'imposition d'intérêts sur les dettes envers l'assurance-emploi.<br>L'imposition d'intérêts est liée au Système ministériel des comptes débiteurs (SMCD).<br>Pour mettre le SMCD en œuvre, il faut modifier l'ébauche de règlement préalablement convenue pour imposer des intérêts au besoin. |
| Changements mineurs au *Règlement sur l'assurance-emploi*. | DRHC apportera des révisions mineures au *Règlement sur l'assurance-emploi*.<br>Ceci n'implique que des changements non controversés visant à clarifier les règlements actuels ou à accroître l'uniformité entre les textes anglais et français. |

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Modernisation – Changements aux règlements. | Le *Règlement sur l'assurance-emploi* sera modifié pour assurer des prestations comparables aux partenaires de droit commun de même sexe comme c'est le cas pour les partenaires hétérosexuels.<br>Les conjoints de même sexe recevront des prestations d'assurance-emploi pour l'adoption et pourront se les partager comme le font présentement certains conjoints hétérosexuels.<br>Des prestations limitées (extérieur du Canada) seront accordées à un prestataire pour qu'il accompagne un membre de sa famille immédiate devant subir un traitement médical à l'extérieur du Canada. |

## Investissement dans les ressources humaines

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente :<br>À la lumière de l'annonce du budget fédéral 2001, il est nécessaire de modifier le paragraphe 34(3) du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*. La subvention maximale a été augmentée de 5 000 à 8 000 $ par année de prêt.<br>Il est nécessaire d'apporter une autre modification au *Règlement* afin d'y inclure la nouvelle subvention supplémentaire que prévoit le budget à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente. La subvention maximale s'établit à 2 000 $ par année de prêt. | La Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente a pour objet d'aider à couvrir les frais encourus au titre de services ou d'équipements spécialisés, nécessaires aux étudiants ayant une incapacité permanente, afin de leur permettre de poursuivre des études postsecondaires.<br>La subvention supplémentaire à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente fournira une aide financière aux étudiants dont certains besoins auront été jugés non satisfaits, même après avoir reçu la subvention maximale versée par le Programme canadien de prêts aux étudiants. |
| Restrictions se rattachant à l'aide financière :<br>Les responsables du Programme canadien de prêts aux étudiants examinent le paragraphe 15(1) du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et étudient la possibilité d'y apporter des modifications. Bien que le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* ne définisse pas ce qu'est un défaut en soi, l'article 15 porte sur les situations où l'emprunteur ou le demandeur peut se voir refuser de l'aide financière. Lorsque le Ministre est informé qu'une situation énoncée à l'article 15 s'est produite, il doit mettre un terme à l'aide financière dispensée ou refuser d'en accorder davantage. Dans ce contexte, l'aide financière comprend les nouveaux prêts et l'aide pour le remboursement de prêts, notamment l'exemption d'intérêts et la réduction de la dette en cours de remboursement. | Les responsables du Programme canadien de prêts aux étudiants examineront les conditions d'admissibilité aux mesures de gestion de la dette. |
| Réduction de la dette en cours de remboursement :<br>Les modifications apportées au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et au *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* visent à rendre plus efficace la mesure de réduction de la dette en cours de remboursement. | La mesure de réduction de la dette en cours de remboursement sera améliorée de manière à la rendre accessible à plus d'étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières. |

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Règle de quatre et six mois s'appliquant aux prêts d'études à temps plein :<br>Il est nécessaire de modifier le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* afin de supprimer la période de grâce de quatre mois servant de délai supplémentaire accordé aux étudiants pour présenter leur confirmation d'inscription après qu'ils ont recommencé leurs études. | À l'instar du règlement en vigueur avant 1995, le projet de modification du *Règlement* prévoira une période de six mois d'exemption d'intérêts après la fin des études. Les étudiants devront fournir leur confirmation d'inscription au cours de cette période de six mois, sinon leur prêt sera consolidé. Plus particulièrement, ce sont les alinéas 6(1)(e) et 7(1)(e) du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et l'alinéa 3(1)(e) du *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* qui devront être révisés. Ces modifications assureront la conformité du Programme canadien de prêts aux étudiants à la plupart des programmes de prêts provinciaux. |
| Prêts pour étudiants à temps partiel :<br>On considère actuellement des améliorations au programme de prêts pour étudiants à temps partiel. Des modifications au *Règlement* seront nécessaires une fois que les options du programme auront été finalisées. | Les prêts pour étudiants à temps partiel ne sont pas pleinement utilisés à l'heure actuelle. Les améliorations au programme pourraient rendre les prêts accessibles à un plus grand nombre de personnes à revenu modeste ou modéré et pourraient permettre aux emprunteurs d'apprendre tout en travaillant. |

# Travail

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| *Règlement sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon* de la Société de développement du Cap-Breton (SDCB). | Les modifications apportées à ces dispositions réglementaires sont mineures. Elles visent principalement à étendre l'application du règlement à toutes les mines de charbon qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral, quel que soit le propriétaire. Nous atteindrons ce but en éliminant toute mention de la Société de développement du Cap-Breton (SDCB) là où elle apparaît.<br>Ce règlement est en cours d'élaboration en vue d'être publié dans la partie II de la *Gazette du Canada*. |
| Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (partie XII)* – Matériel, équipements, dispositifs et vêtements de sécurité. | La modification proposée fera en sorte que les employés travaillant sur des véhicules bénéficient de la même protection que les autres employés relevant de la compétence fédérale. Cette modification permettra également de rectifier une incohérence par rapport à la version anglaise et de mettre à jour la référence à la norme de l'Association canadienne de normalisation indiquée à l'alinéa 12.10(2)(a).<br>Les modifications à ce règlement ont été approuvées et ont paru dans la partie I de la *Gazette du Canada* du 3 novembre 2001. |
| Partie II du *Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.*<br>La violence en milieu de travail : règlement en cours d'élaboration par suite des récentes modifications apportées à la partie II. | Le groupe de travail poursuivra ses discussions pour élaborer un projet de règlement. |

| Législation et réglementation | Résultats prévus |
|---|---|
| Partie II du *Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.*<br>*Règlement sur les programmes de prévention* : en cours d'élaboration par suite des récentes modifications apportées à la partie II. | Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. |
| *Partie II du Code canadien du travail – Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.*<br>Modifications diverses à apporter aux règlements par suite des changements à la partie II du Code ainsi que celles qui visent le *Règlement d'exclusion des installations nucléaires d'Ontario Hydro de la partie II du Code canadien du travail (santé et sécurité au travail).* | Le but des modifications apportées à ces règlements est de refléter les changements terminologiques contenus dans les modifications à la partie II du *Code canadien du travail* et d'uniformiser la terminologie utilisée ainsi que de corriger les problèmes de concordance entre la version française et la version anglaise. Ces modifications aux règlements ont aussi pour but de refléter le changement de titre de la loi portant sur la sûreté nucléaire. |
| *Partie II du Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs).*<br>Nous travaillons en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel. | Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour. |
| *Partie II du Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains).*<br>Nous travaillons en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel. | Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour. |
| *Partie II du Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (navires).*<br>Nous travaillons en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel. | Le règlement sera mis à jour. Cela fait partie de notre engagement à examiner régulièrement la réglementation et à la mettre à jour. |
| *Partie II du Code canadien du travail – Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz).* | On a entrepris un examen détaillé de ce règlement. Une ébauche est en voie d'être finalisée en collaboration avec l'Office national de l'énergie. |
| Un examen législatif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* | Le Comité permanent sur le développement des ressources humaines et la condition des personnes handicapées entendra les propositions émises et apportera des recommandations concernant les dispositions de la Loi. |

# Stratégie de développement durable

La deuxième Stratégie de développement durable (SDD-II) de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) comporte des objectifs qui feront en sorte que le Ministère possède les outils nécessaires pour s'engager sur la voie du développement durable; œuvrer à rendre écologiques ses opérations internes; travailler de concert avec d'autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques; et intégrer la notion de développement durable à sa culture organisationnelle. Les buts suivants, les objectifs et les cibles sont fixés pour 2002-2003, plus précisément pour la période de la SDD-II (2001-2003).

**But 1 : Accroître la capacité de DRHC à s'engager sur la voie du développement durable (DD)**

| **Objectif 1.1** : Améliorer le Système de gestion de l'environnement (SGE) de DRHC et le mettre en œuvre à l'échelle du Ministère selon la disponibilité des ressources | |
|---|---|
| **Cible** | **Description** |
| **1.1.1** | Mettre en œuvre et rendre le plus opérationnel possible le SGE d'ici le 30 septembre 2003. |
| **1.1.2** | Récupérer, d'ici le 31 mars 2003, les données principales du SGE requises pour les sites pertinents de DRHC. |

**But 2 : Écologiser les opérations internes de DRHC**

| **Objectif 2.1** : Accroître l'approvisionnement écologique | |
|---|---|
| **Cible** | **Description** |
| **2.1.1** | Augmenter la valeur totale (en dollars) des achats de produits et de services écologiques de :<br>➢ 7 % d'ici le 31 mars 2003. |
| **2.1.2** | Accroître la valeur totale (en dollars) des produits et services achetés d'entreprises autochtones dans une proportion correspondant à :<br>➢ 3,0 M$ de tous les achats d'ici le 31 décembre 2002. |
| **Objectif 2.2** : Réduire le volume de déchets envoyés à la décharge | |
| **Cible** | **Description** |
| **2.2.1** | Mettre en œuvre des programmes de réduction à la source et de réutilisation des matériaux pouvant être exécutés dans toutes les régions. Ces programmes doivent toucher :<br>➢ 50 % du personnel d'ici le 31 mars 2003. |
| **Objectif 2.3** : Accroître les économies d'énergie et d'eau dans les immeubles de DRHC | |
| **Cible** | **Description** |
| **2.3.1** | Voir à ce que le programme global de sensibilisation à l'environnement comporte un volet de sensibilisation à la conservation de l'énergie et de l'eau. Cette mesure doit toucher :<br>➢ 35 % du personnel d'ici le 31 mars 2003. |

| **Objectif 2.4** : Réduire les incidences environnementales de la gestion du parc automobile | |
|---|---|
| **Cible** | **Description** |
| **2.4.1** | Évaluer tous les véhicules de DRHC afin de déterminer lesquels peuvent être convertis au carburant de remplacement.<br>➢ 50 % des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2003. |
| **2.4.2** | Évaluer les achats de nouveaux véhicules à la lumière de la *Loi sur les carburants de remplacement*. L'évaluation vise :<br>➢ 100 % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2003. |

**But 3 : Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques et mettre en œuvre, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère**

| **Objectif 3.1** : Travailler avec les autres ministères fédéraux afin d'explorer et d'élaborer des approches coordonnées pour les questions horizontales liées au DD qui intéressent le Ministère et qui ont été déterminées au cours du processus de la SDD-II propre à DRHC | |
|---|---|
| **Cible** | **Description** |
| **3.1.1** | Dimensions socioculturelles du développement durable<br>➢ Par l'entremise du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle (DDSC), explorer plus avant les divers aspects socioculturels du DD et leurs incidences politiques au cours de la période visée (2001-2003) par la SDD-II.<br>➢ Promouvoir, avec les autres membres du groupe de travail, la tenue d'un atelier à l'intention des parties intéressées afin de discuter des dimensions socioculturelles du DD, des possibilités de recherche et de ses incidences politiques pour les ministères d'ici le 31 décembre 2002.<br>➢ Participer, avec les autres membres du groupe de travail, à des projets de recherche ministériels destinés à étudier les dimensions socioculturelles du DD durant la période (2001-2003) du SDD-II. |
| **3.1.2** | Collectivités durables<br>➢ Participer, avec les ministères concernés, à des activités collectives visant à promouvoir et à soutenir une approche fédérale mieux coordonnée pour la promotion des collectivités durables (CD) et l'étude des questions connexes.<br>➢ Explorer les possibilités relatives à l'établissement de liens plus étroits entre les activités et les outils de DRHC visant le renforcement des capacités communautaires, d'une part, et, d'autre part, les différentes activités interministérielles relatives aux collectivités durables.<br>➢ Dans le cadre des activités de DRHC qui visent le renforcement des capacités communautaires, promouvoir des liens plus étroits entre le processus de renforcement et une approche intégrée pour le DD à l'échelle des collectivités. |
| **3.1.3** | DD et les Canadiens en santé<br>➢ Soutenir l'orientation de Santé Canada axée sur le DD et les Canadiens en santé, en particulier en ce qui concerne la santé et le bien-être des enfants, et contribuer à sa promotion.<br>➢ En collaboration avec Santé Canada, explorer la possibilité de concevoir des activités visant à promouvoir la création de milieux de travail sains dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral. |
| **3.1.4** | Connaissances et information en ce qui concerne le DD et la SDD du Nord<br>➢ Apporter des points de vue axés sur une perspective sociopolitique au groupe de travail interministériel mis sur pied pour orienter la mise au point d'indicateurs de DD et d'un système de production de rapports.<br>➢ Soutenir le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives relatives au DD qui touchent les peuples autochtones du Canada, grâce à la SDD établie par le MAINC pour le Nord. |

| **Objectif 3.2** : Favoriser une meilleure compréhension des questions liées au DD qui présentent un intérêt particulier pour DRHC ainsi que de leurs incidences sociopolitiques et de leurs répercussions sur les politiques et les programmes du Ministère | |
|---|---|
| **Cible** | **Description** |
| **3.2.1** | ➢ Étudier le concept de l'emploi écologique, ses conséquences globales sur la politique sociale ainsi que les manières possibles de promouvoir son expansion à long terme et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 octobre 2002.<br>➢ Dans une perspective axée sur les programmes, examiner, d'ici le 31 décembre 2002, les façons qui permettraient à DRHC de favoriser l'émergence et l'expansion de l'emploi écologique au Canada grâce à ses programmes actuels. |
| **3.2.2** | Évaluer, d'ici le 30 novembre 2002, les besoins globaux (à moyen terme) sur le plan des connaissances et des compétences relatives au DD, au chapitre de l'économie, et déterminer comment ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et des programmes sectoriels de DRHC en matière de ressources humaines. |
| **3.2.3** | Examiner les façons dont DRHC pourrait mieux promouvoir, au Canada, un changement d'orientation à long terme axé sur le DD. |
| **Objectif 3.3** : Déterminer les initiatives stratégiques et de programme que DRHC pourrait prévoir dans le cadre de sa prochaine SDD (SDD-III) | |
| **Cible** | **Description** |
| **3.3.1** | D'ici le 1er juin 2003, déterminer quelles seraient les initiatives stratégiques et les initiatives liées au programme qui pourraient être lancées par DRHC dans le cadre de sa prochaine SDD (2004-2006). Ces initiatives seraient fondées sur une meilleure compréhension des thèmes horizontaux liés au DD à l'échelle fédérale et sur la capacité de prendre des décisions intégrées au sein de DRHC. |

**But 4 : Intégrer la notion de développement durable à la culture organisationnelle de DRHC**

| **Objectif 4.1** : Améliorer la sensibilisation au DD au sein de DRHC | |
|---|---|
| **Cible** | **Description** |
| **4.1.1** | Fournir à tous les employés* du matériel destiné à assurer une sensibilisation générale ainsi qu'une compréhension de la SGE et de la SDD; accroître l'intégration de la notion de DD dans la prise de décisions et créer un sentiment de responsabilité par rapport à l'environnement chez les employés. Cette mesure doit toucher :<br>➢ 35 % du personnel d'ici le 31 mars 2003.<br>* Le matériel de conscientisation spécifique sera destiné aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et des programmes, sans oublier l'ensemble du personnel. |
| **4.1.2** | Veiller à ce qu'il y ait au moins un représentant bénévole chargé de l'écologie pour chaque site. Cette mesure touchera :<br>➢ 50 % des sites qui doivent avoir un représentant responsable de l'écologie d'ici le 31 mars 2003. |

De plus amples renseignements sur la Stratégie de développement durable au sein de DRHC sont disponibles sur le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml

# Initiatives collectives

Divers ordres de gouvernement se concertent au Canada pour atteindre des résultats au profit des Canadiens et des Canadiennes. Les Initiatives collectives et leurs résultats sont le fruit de politiques publiques à l'exécution desquelles plus d'un gouvernement, ministère, organisme ou partenaire participe en vue d'atteindre des objectifs communs.

Les énumérations suivantes des Initiatives collectives de DRHC comprennent des détails sur les partenaires concernés et les ressources affectées au programme. À moins d'avis contraire, les ressources dont il est question correspondent à l'exercice 2002-2003. Pour de plus amples détails sur ces initiatives, veuillez consulter les sites du Conseil du Trésor :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_f.htm et
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/account/sufa-ecus/dept_mini_f.asp

| Initiatives | Partenaires | Ressources affectées au programme (en millions de dollars [M$]) |
|---|---|---|
| **Ententes sur l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH)** | Responsable :<br>DRHC<br><br>Autres partenaires :<br>Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador | DRHC : 192 M$ en ressources affectées au programme[a]<br>Toutes les provinces : 192 M$ |
| **Ententes sur le développement du marché du travail** | Responsable :<br>DRHC<br><br>Autres partenaires :<br>Partenariat stratégique avec la Nouvelle-Écosse<br>Ententes sur le développement du marché du travail avec :<br>Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon | DRHC : 1 424 M$ en ressources affectées au programme[b] |
| **Prestation nationale pour enfants** | Responsable :<br>DRHC<br><br>Autres partenaires :<br>Finances Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et Agence des douanes et du revenu du Canada | DRHC (prévision) : 3,4 M$ en ressources affectées au programme |

a. Le gouvernement du Canada assume 50 % des coûts admissibles engagés par les provinces pour les programmes ou les services financés dans le cadre de l'AEPH, jusqu'à concurrence de l'allocation fédérale prévue à l'entente bilatérale.

b. Les réalisations prévues par partenaire ne sont pas disponibles présentement.

| Initiatives | Partenaires | Ressources affectées au programme (en millions de dollars [M$]) |
|---|---|---|
| **Initiative du site Web Ciblétudes interactif** | Responsable :<br>DRHC<br><br>Autres partenaires :<br>Gouvernements provinciaux et territoriaux et plus de 25 organisations apprenantes non gouvernementales et plusieurs organismes du secteur privé | DRHC (prévision) : 3 M$ en ressources affectées aux opérations<br>Autres partenaires[c] |
| **Partenariat pour l'emploi des jeunes** | Responsable :<br>DRHC<br><br>Autres partenaires :<br>Patrimoine canadien, Parcs Canada, Industrie Canada, Conseil national de recherches du Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Agence canadienne d'inspection des aliments, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Ressources naturelles Canada, Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Agence canadienne de développement international, Affaires indiennes et du Nord Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement<br><br>Partenaires des protocoles sur la jeunesse :<br>Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Manitoba | Total de l'enveloppe budgétaire du gouvernement du Canada : 155 M$ en ressources affectées aux opérations et au programme<br><br>Financé à l'interne |
| **Initiative de partenariats en action communautaire** | Responsable :<br>Secrétariat national pour les sans-abri<br><br>Autres partenaires :<br>Développement des ressources humaines Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Service correctionnel du Canada, Santé Canada, Justice et terres du Canada. Tous les gouvernements provinciaux ainsi que plusieurs administrations municipales et des organismes non gouvernementaux dans 61 collectivités canadiennes | DRHC : 86 M$ en ressources affectées au programme |
| **Comprendre la petite enfance** | Responsable :<br>DRHC<br><br>Autre partenaire :<br>Statistique Canada | Financé à l'interne |

c. Les autres partenaires ont contribué en nature en entreprenant l'élaboration maison d'outils d'information et de planification.

# Sites Internet et références

Le site de DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca

### Lois et règlements

- Lois et règlements gouvernant DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/actsx.shtml

### Aperçu de DRHC

- *Brochure sur les valeurs et l'éthique à DRHC* :
  http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/mission/handbookx.shtml

### Sécurité du revenu

- Prestations du Canada : http://canadabenefits.gc.ca
- Sécurité de la vieillesse et Régime de pensions du Canada : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/
- *Vieillissement et revenus – Les ressources financières des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, 2001 :
  http://www.oecd.org/oecd/pages/home/displaygeneral/0,3380,FR-home-0-nodirectorate-no-no-no-0--no-,FF.html

### Prestations de revenu d'assurance-emploi

- L'assurance-emploi en direct : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml
- Site de DRHC qui porte sur le NAS : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sin-nas/010_f.shtml

### Investissement dans les ressources humaines

- Activités de l'Investissement dans les ressources humaines et son fonctionnement :
  http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrib/hri-irh/menu/profil.shtml
- Prestations d'emploi et mesures de soutien :
  http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrib/ebsm-pems/menu/programsx.shtml

### Travail

- Programme du Travail : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/

### Saine gestion du Ministère

- Fonction moderne de contrôleur : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/modernmanagement/
- Site du gouvernement du Canada : http://www.canada.gc.ca

### Autres sites

- Les réductions du taux de cotisation de l'assurance-emploi : http://www.fin.gc.ca/news01/01-111f.html
- Maximum des gains annuels assurables : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf
- Réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/
- Office d'investissement du Régime de pensions du Canada : http://www.oirpc.ca/
- *Comptes publics du Canada de 2000*, volume 1, section 6 : http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pubacc-f.html
- *Le dix-huitième rapport actuariel sur le Régime de pensions du Canada* : http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp
- Programme canadien de prêts aux étudiants : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/
- Stratégie de développement durable de DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml
- Sites du Conseil du Trésor concernant les initiatives collectives :
  - Enjeux horizontaux : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/coll_res/coll_res_f.htm
  - Initiatives collectives : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/account/sufa-ecus/dept_mini_f.asp
- *Rapport sur les plans et les priorités de 2001-2002* : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/fas-sfa/rpp0102x.shtml
- *Rapport sur le rendement pour la période se terminant le 31 mars 2001* : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/fas-sfa/dpr0001x.shtml

### Questions et demandes du public

Si vous avez des questions sur les programmes et services du Ministère, veuillez communiquer avec le bureau de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Consultez les pages réservées au gouvernement du Canada dans votre annuaire téléphonique pour connaître l'emplacement du bureau le plus près de chez vous. Vous pouvez aussi vous adresser au Centre de renseignements au public de DRHC.

Pour obtenir les publications de DRHC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements au public au 1 (819) 994-6313.

# Index


## A

Accords de travail, 35, 36

Adultes en âge de travailler, 9, 15, 20 – 26, 31 – 34, 44 – 52, 54, 55, 80 – 84

Affaires internationales du travail, 35, 36

Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), 25, 77

Aînés (personnes agées), 9 – 12

Autochtones, iii, 20, 23, 25, 28, 30, 31, 34, 75

## C

*Code canadien du travail*, 5, 35, 37, 96, 97

Compétences et apprentissage, ii, v, 20 – 24

Conseils sectoriels, ii, 22 – 24

## D

Développement de la petite enfance (DPE), 27

## E

Employeurs, 17, 23, 24, 31, 32, 37, 44, 51, 56, 80 – 83

Enfants, 9, 10, 27, 28, 55

Entente-cadre sur l'union sociale (ECUS), 26

Étudiants, 20 – 23, 26, 28, 29, 86 – 93, 95, 96

## F

Fonction moderne de contrôleur, iii, 31, 39

Fonds d'intégration, 25, 74

## I

Information sur le marché du travail (IMT), 31

Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), 29, 78

Initiative nationale pour les sans-abri (INSA), 29, 30

## J

Jeunes, ii, iv, 20 – 24, 26, 29, 30, 34, 75, 76, 78

## L

*Loi sur l'assurance-emploi* (AE), 5, 18, 32, 44, 49 – 52, 80, 81

## M

Modernisation des services, v, 39

## N

Numéro d'assurance sociale (NAS), 18

## O

Organisation internationale du Travail (OIT), 36

Outil de calcul de la pension, 11

## P

Personnes handicapées, 9, 10, 12, 21 – 26, 28, 34, 54, 87, 95

Plan d'action fédéral concernant les personnes handicapées, 25

Prestations d'assurance-emploi, 8, 14 – 18, 32, 33, 40, 44 – 50, 94

Prestation nationale pour enfants, 28

Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), 8, 28, 29, 67, 68, 86 – 93, 95, 96

Programme de partenariats pour le développement social (PPDS), 25, 73

## R

Régime de pensions du Canada (RPC), 8, 9, 18, 40, 54 – 60, 65, 94

## S

Sans-abri, 29, 30, 78

Santé et sécurité, 37

Secteur bénévole, 6, 24, 26, 27

Sécurité de la vieillesse (SV), 8, 9, 12, 18, 40, 67, 94

Services en direct, ii, iii, 11 – 13, 16, 40, 41

Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), 8, 29, 67

Subventions canadiennes pour études (SCE), 21, 28, 67, 87, 95

Subventions et contributions, 8, 33, 67, 69 – 79

Supplément de revenu garanti (SRG), 12, 67